

Boisbriand, mercredi le 27 mai 2009

Objet : Dépôt d'un mémoire pour les consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 49, Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives.

À l'attention de Madame Anik Laplante, Secrétaire de la Commission des affaires sociales, Secrétariat des commissions, pour l'ouverture des auditions publiques sur le projet de loi n° 49.

En tant que citoyen concerné par le projet de loi 49 et en tant que responsable d'une ressource intermédiaire de type familial, j'exerce aujourd'hui mon devoir et mon droit absolu à m'exprimer sur les enjeux d'un tel projet de loi.

En accompagnement à cette lettre, il vous est fourni en fichier attaché un mémoire intitulé *Les ressources non-institutionnelles du Ministère de la Santé et des Services Sociaux : Le petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial; à qui profite-t-il vraiment ?* Ce mémoire fait le point sur nos conditions de vie et les conditions d'exercices prévalant dans ces petits milieux de vie du réseau public de l'hébergement résidentiel du Ministère de la santé et des services sociaux (MSSS).

Le Ministre de la santé, monsieur Yves Bolduc a d'ailleurs fait l'objet d'un tel envoi le 20 novembre dernier dans la foulée du jugement rendu le 31 octobre 2008 par l'honorable juge Danielle Grenier de la Cour supérieure du Québec. Ce jugement invalidait les lois 7 et 8. La loi 7 touchait tout particulièrement les ressources de type familial et les ressources intermédiaires de type maison d'accueil en leurs révoquant sur-le-champ les accréditations syndicales dûment obtenues. Ce jugement rétablissait donc à nouveau les accréditations chez ces travailleurs et le statut de *salarie* en vertu du Code du travail du Québec.

À la lumière du jugement Grenier, ce Gouvernement en place avait certes l'obligation morale de convenir de conditions de travail favorables pour ces milliers de travailleurs œuvrant dans le giron des établissements publics. Mais plutôt, Il ferme une fois de plus les yeux sur la réalité du travail effectué au quotidien (et sept jours par semaine, rappelons-le!) par ces *intervenant(e)s en milieu résidentiel*, en optant pour un projet de loi bâclé sous la pression du lobbying des associations patronales du secteur public et pour un statut plutôt ambigu du travailleur autonome-salarié.

Que fait-on maintenant de notre identité propre et de notre reconnaissance en tant que travailleur du secteur public ?

Doit-on d'ores et déjà prédire que ce Gouvernement adoptera majoritairement en temps et lieux ce projet de loi 49 à l'Assemblée nationale, tout comme Il le fit pour ses lois 7 et 8 sous le bâillon de 2003 ?

Nous sommes des milliers à exercer cette profession. Nous sommes un rouage important dans le maillon des services publics. L'émergence de ces petits milieux de vie fut incontestablement la pierre d'assise de la réussite de la désinstitutionalisation. Nous sommes les acteurs vedettes de ce secteur névralgique. Notre contribution à la société québécoise est indéniable.

Ce jugement de la Cour supérieure fort sensible démontre combien vulnérables sont ces travailleurs. Ceux-ci tiennent le réseau à bout de bras depuis des années sans vraies conditions de travail et sans aucune représentation collective réelle. Ils accomplissent leur travail dans la marginalité, l'isolement, sans statut d'emploi, sans formation, sans répit et avec très peu de support en provenance du réseau.

Sans vrai statut, ces travailleurs ne peuvent se prévaloir des protections sociales qu'ont les salariés en matière du Code du travail (syndicalisation, représentation collective et négociations des conditions de travail), de la Loi sur les normes du travail (congés annuels, congés fériés, congé pour maladie, congé de maternité, congé parental, harcèlement au travail, recours pour congédiement, etc.), la Loi sur l'équité salariale (discrimination basée sur le sexe), la Loi sur les accidents et les maladies professionnelles (indemnités de remplacement du revenu et recours), la Loi sur la santé et la sécurité au travail (retrait préventif et prévention des risques), la Loi fédérale sur l'assurance-emploi, la Loi sur le régime des rentes du Québec (revenus de retraite et indexation), la Loi fédérale sur le Régime de pensions du Canada et à la sécurité de la vieillesse... et j'en passe!

Ce gouvernement aura donc joué d'astuces pendant une décennie à contester juridiquement la syndicalisation de ces travailleurs et à bafouer littéralement les droits et la dignité de ceux-ci. Il aurait été donc de mise que ce Gouvernement tire une grande leçon d'humilité à la tombée du jugement Grenier. Mais, il est aussi connu que la syndicalisation est crainte par les établissements donneurs d'ouvrage et les associations patronales du secteur public. Le statut de *salarié* au sens du Code du travail aurait certes apporté des ramifications importantes sur l'organisation en profondeur de ce secteur d'activités. Voilà donc les vraies raisons qui amènent ces gestionnaires à saluer et à se réjouir de ce projet de loi 49.

Souhaitons maintenant que les travaux parlementaires entourant l'adoption de ce projet de loi fassent en sorte que le gros bon sens vole la vedette et que ce Gouvernement refasse ses devoirs. Ces travailleurs ont légitimement le droit d'aspirer à des conditions de travail décentes, formatrices, souples et sécuritaires et à une qualité de leurs vies familiales et professionnelles, tout en préservant une qualité optimale du service déployé auprès des personnes hébergées. Ils méritent amplement une reconnaissance dans leur travail et ce statut clair porteur d'espoir qu'est un *salarié*.

En toute politesse, je vous serais gré de bien accueillir le dépôt de ce mémoire à votre commission parlementaire pour l'étude détaillée du projet de loi 49. Une copie complète reliée du mémoire vous sera acheminée par le courrier dans les jours qui suivent. Voilà pour le bien-fondé de cette démarche et des raisons qui m'amènent à solliciter personnellement cette commission pour le maintien et la qualité du réseau public de l'hébergement résidentiel à caractère familial.

Bien à vous

Bruce Schneider
2831 rue Jacques Brel
Boisbriand, Qc
J7H1K3
450-434-9107

**Les ressources non-institutionnelles du
Ministère de la Santé et des Services Sociaux**

**Le petit milieu
d'hébergement résidentiel
à caractère familial...**

À qui profite-t-il vraiment ?



Mémoire préparé par
Bruce Schneider

Novembre 2008

L'hébergement résidentiel... un milieu de vie

Jadis, il relevait de la responsabilité familiale et de la femme au foyer de prodiguer les soins personnels aux membres de la famille en perte d'autonomie ou ayant des handicaps physiques ou intellectuels. Néanmoins, nous pouvons remonter aussi loin qu'au début du 18^e siècle pour le placement d'enfants dans des séminaires dont la prise en charge s'effectuait par les communautés religieuses. Dès 1921, l'État intervient pour la première fois avec du soutien financier à des orphelinats qui accueillent ces enfants dits «orphelins». Mais c'est en 1954 que les agences de service social font les premiers placements dans une famille substitut que l'on désigne alors de *foyer nourricier*.

En 1971, la Loi sur les services de santé et les services sociaux crée un nouveau réseau de services dits général de 1^{re} ligne, les *centres locaux de services communautaires* (CLSC) et un réseau dit de services spécialisés de 2^e ligne, les *centres des services sociaux* (CSS) qui inclut l'entité juridique nommée *famille d'accueil*, soit une ressource d'hébergement pour l'accueil d'enfants, d'adultes et de personnes âgées. Petit à petit, l'État se substitue au secteur privé pour répondre aux problématiques de santé de plus en plus complexes et grandissantes dans la population. Dans les années quatre-vingts s'amorce ce vaste courant de la désinstitutionnalisation des hôpitaux psychiatriques afin d'offrir des conditions de vie plus adéquates et un milieu de vie dit *naturel*.

De nos jours, les centres hospitaliers, les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse, les centres de réadaptation et les centres d'hébergement et de soins de longue durée ont tous recours à des services d'hébergement externes. Le Ministère de la Santé et des Services sociaux s'est d'ailleurs positionné ces dernières années en encadrant par voie législative ce secteur de l'hébergement résidentiel.

Ces milieux accueillent des personnes de tous âges, en perte d'autonomie physique ou intellectuelle, avec des problèmes de santé chroniques, des troubles de comportement déviant, des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie, avec ou sans réseau naturel, tout en leur procurant des services de soutien et d'hébergement temporaires ou permanents. La prise en charge s'effectue dans une panoplie de types d'hébergement public, semi-public ou privé, répondant aux besoins spécifiques de cette clientèle et à une demande en progression.

Il sera donc question dans ce document du réseau de l'hébergement résidentiel à caractère familial oeuvrant dans le giron des services sociaux. Ces milieux de vie furent incontestablement l'une des assises du grand succès de la désinstitutionnalisation des années quatre-vingt. Ces milieux procurent un environnement de vie convivial, sécuritaire et stable tout en étant bien adapté au profil et aux besoins de la personne. Le Ministère de la Santé et des Services sociaux nous nomme *ressources de type familial* à l'enfance ou à l'adulte ou de *ressources intermédiaires de type maison d'accueil* pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou des problèmes de santé mentale. Il revient à l'établissement public dûment mandaté d'assurer le suivi professionnel des personnes hébergées.

Je m'appelle Bruce Schneider et j'offre des services d'hébergement dans un petit milieu à caractère familial, soit ma maison, à trois personnes adultes issues de la désinstitutionnalisation. J'exerce ma profession depuis dix-huit années. Je suis rattaché au centre de réadaptation en déficience intellectuelle *Le Centre du Florès*. Je suis également le Président du premier syndicat des milieux d'hébergement résidentiel des Laurentides-CSN dissout par la Loi 7 sous le bâillon à l'Assemblée nationale en 2003. Ce document trace un portrait du réseau de l'hébergement public et des conditions de travail fort précaires prévalant dans nos petits milieux de vie.

Remerciements

Je tiens à remercier des personnes proches, amis ou collaborateurs qui ont contribué de leur temps et de leurs encouragements à la réalisation du présent document.

Des remerciements sincères vont au service à la syndicalisation de la CSN de Montréal et de St-Jérôme pour leur soutien à notre cause et le support technique; à madame Carole Renaud, collègue-ressource RTF et présidente de notre comité exécutif national à l'AIMRA-CSN (Association des Intervenants(es) en Milieu Résidentiel pour Adultes) pour sa constance à promouvoir les intérêts collectifs des travailleurs du réseau public de l'hébergement et pour tous nos petits échanges au gré du temps; à madame Céline Charbonneau de la CSN pour son inspiration et son apport indélébile à notre cause dès les premières années; à la mémoire de mon bon ami, monsieur Bernard Smith conseiller syndical, pour ses nombreux conseils et encouragements et pour notre belle et trop brève amitié, ainsi qu'à tous ces militants-collègues de travail qui ont croisé mon chemin au fil des années et qui ont à cœur ce travail et l'hébergement des bénéficiaires...

En dernier lieu, je remercie chaleureusement ma bonne amie Céline pour son aide et ses opinions franches; ma sœur jumelle Carol pour sa mise en page du document et notre belle harmonie fraternelle; mais tout particulièrement, je tiens à exprimer mon amour et ma gratitude à ma conjointe Sonia pour sa patience face au temps consacré à la réalisation de ce document, mais aussi pour notre merveilleuse complicité au quotidien, le sens profond qu'elle donne à ma vie... sans oublier, nos enfants adorés, Émanuel, Maxime, Jessica et Vincent qui nous inspirent et nous incitent à leur offrir le meilleur de nous-même et le meilleur de la vie.

Bruce Schneider (19.11.2008)

Tables des matières

Préambule	8
L'historique de la désinstitutionnalisation.....	12
L'émergence des petits milieux d'hébergement résidentiel à caractère familial	15
Notre parcours syndical pour une reconnaissance de notre travail et notre quête pour de meilleures conditions de travail	20
La précarité du petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial et les conditions de travail actuelles	29
Les abus, les irritants et les manquements du réseau public de l'hébergement résidentiel à caractère familial	41
Conclusion : à qui profite <u>vraiment</u> le réseau public de l'hébergement résidentiel ?	56
Bibliographie	60
Annexes	62

Annexes

Le droit de se syndiquer :
Éclatante victoire pour plus de 25 000 travailleuses
des services sociaux et de santé et des services de garde à l'enfance
Communiqué CSN du 31 octobre 2008

Deux lois jugées inconstitutionnelles - La Presse, le 1^{er} novembre 2008

Quand l'État génère la main-d'oeuvre à bon marché;
reportage de Jacqueline Rodrigue - Perspectives CSN • Mars 2006.

L'association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes
(AIMRA-CSN).

(Annexe 1)

Les débats et les travaux parlementaires
Projet de loi 7

37^e législature, 1^{re} session
(du 4 juin 2003 au 10 mars 2006)

Commission permanente des affaires sociales
Étude détaillée du projet de loi n° 7
Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux
(extraits)

Le jeudi 27 novembre 2003
Vol. 38 N° 23

Index du journal des débats
Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux
Adoption - 2836-40 Cahier n°43
(extraits)

Le mardi 16 décembre 2003,
pages 2836-2840

(Annexe 2)

L'offre de services du Centre du Florès
Centre de réadaptation en déficience intellectuelle

(Annexe 3)

Le Cadre de référence des ressources intermédiaires

- Avant-propos
- Introduction
- Les objectifs du cadre
- L'instrument d'identification de l'intensité des services requis de la ressource intermédiaire
 - La rétribution quotidienne selon l'échelle à 15 sous-niveaux
- Les modalités spécifiques de rétribution des ressources intermédiaires

* * * * *

Rétribution quotidienne applicable aux ressources de type familial
(familles d'accueil et résidences d'accueil)

(Annexe 4)

La Loi sur les services santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2)

- Centre de réadaptation (article 84)
- Les ressources intermédiaires et les ressources de type familial (articles 301 à 314)

(Annexe 5)

Le traitement fiscal de la ressource non-institutionnelle à caractère familial de moins de 9 usagers

- Budget 2001-2002 - mesure 1.8 : Uniformisation du traitement fiscal applicable aux ressources d'hébergement non-institutionnelles de type familial
- Revenu Québec : Les revenus d'entreprises ou de profession 2007 (aliéna 4.1.5)
Interprétation Revenu Québec – Bulletin IMP. 80-1/R4, le 30 mai 2003
Interprétation Revenu Québec – Bulletin IMP. 489-1/R1, le 31 mai 2005
 - Agence des douanes et du revenu du Canada
Impôt sur le revenu : Nouvelles techniques no 17, le 26 avril 1999

(Annexe 6)

Les gardiens et gardiennes de personnes et les normes du travail

La Commission des normes du travail

(Annexe 7)

Acronymes

AIMRA	Association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes-CSN
AHQ	Association des hôpitaux du Québec
BIT	Bureau international du travail
CHSLD	Centre d'hébergement de soins et de longue durée
CLSC	Centre local de services communautaires
CRDI	Centre de réadaptation en déficience intellectuelle
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSS	Centre de services sociaux
CSST	Commission de la santé et la sécurité au travail
DI	Déficience intellectuelle
FA	Famille d'accueil à l'enfance de type RTF
FQCRDI	Fédération québécoise des CRDI
FSSS	Fédération de la santé et des services sociaux-CSN
IMR	Intervenant en milieu résidentiel
LSSSS	Loi sur les services santé et les services sociaux
MA	Maison d'accueil de type RI
MSSS	Ministère de la santé et des services sociaux
OIT	Organisation Internationale du travail
PSI	Plan de service de l'individu
RA	Résidence d'accueil à l'adulte de type RTF
RAC	Résidence à accompagnement continu du CRDI
RI	Ressource intermédiaire (inclus le modèle d'hébergement MA)
RTF	Ressource de type familial (inclus les modèles d'hébergement FA et RA)
TED	Trouble envahissant du développement

Préambule

Le petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial... **À qui profite-t-il vraiment ?**

Le responsable d'un petit milieu d'hébergement contribue significativement à la qualité de vie de la personne hébergée... **cependant, qu'en est-il de la qualité de vie de ce responsable ?**

Voilà un questionnement bien légitime que je vous expose aujourd'hui. Le réseau public de l'hébergement résidentiel est un maillon fort important dans le giron du secteur de la santé et des services sociaux. La prise en charge d'une clientèle vulnérable et à problématiques multiples nécessite sans contredit un encadrement adéquat assurant ainsi la qualité du service dispensé auprès de ces personnes hébergées.

Les politiques ministérielles de gestion et d'encadrement au travail se doivent donc d'être au cœur des préoccupations de ces travailleurs et assurer leur soutien avec des conditions de travail décentes, formatrices, souples et sécuritaires, ce qui aura pour effet le maintien d'une qualité optimale du service.

Malheureusement, il n'en est pas ainsi !

Le contexte d'austérité budgétaire et d'assainissement des dépenses publiques en santé et services sociaux perdure depuis des lustres et de l'argent neuf est plus qu'improbable. Nos gestionnaires doivent composer avec cette réalité et ne s'en privent pas pour affirmer publiquement que le coût actuel du réseau de l'hébergement pèse lourdement dans la planification budgétaire de leur administration locale. Ces derniers sont donc réfractaires à tout bouleversement de leur modus operandi, bouleversement qu'occasionnerait la syndicalisation de ces travailleurs. Cette syndicalisation leur fait d'ailleurs craindre le pire en déclarant :

« L'enjeu est majeur: Il s'agit d'une part de préserver l'esprit même des RI en les soustrayant du cadre d'hébergement institutionnel et d'autre part de limiter l'explosion des coûts. »

Le lobbying des associations patronales du réseau de la santé et des services sociaux fut sans précédent auprès des instances gouvernementales. Le projet de loi 7 est donc déposé le 17 juin 2003 à l'Assemblée nationale et sanctionné dans la controverse le 18 décembre 2003. Cette loi révoque sur-le-champ les accréditations syndicales âprement gagnées devant les tribunaux et mettra en échec toute future tentative de syndicalisation chez ces travailleurs. Elle balaie ainsi du revers de la main ce droit fondamental à la syndicalisation et ce libre choix d'association. Indéniablement, c'est un geste gouvernemental inique et qualifié d'historique dans les annales des relations de travail au Québec. Conséquemment, ces travailleurs se voient brimés de tout espoir d'aspirer à de meilleures conditions de travail et de bénéficier des dispositions prévues par le *Code du travail* du Québec.

Avec de tels facteurs, espérer améliorer nos conditions de travail relève de l'utopie. La volonté politique n'étant pas au rendez-vous, il ne faut pas se surprendre que notre bataille en soit une d'un David contre Goliath. Nos revendications pour des conditions de travail décentes sont humainement défendables. Tous nos efforts de sensibilisation n'ont malheureusement pas porté fruit.

Il était donc d'une importance capitale de pouvoir se rallier à une association solidaire des droits des travailleurs et déterminée à lutter d'égal à égal avec ce *Goliath*. La *Confédération des syndicats nationaux* (CSN) étant bien ancrée dans le secteur de la santé et des services sociaux devient dès le début de notre mobilisation le choix que prônent ces travailleurs.

Les organisations syndicales *CSD*, *CSN* et *CSQ* entreprennent de concert en 2004 une contestation judiciaire devant le tribunal de la Cour supérieure du Québec pour faire déclarer invalide constitutionnellement la Loi 7. Cette loi modificatrice est discriminatoire, en violation des libertés syndicales et transgresse les droits et libertés de ces travailleurs. Des audiences publiques ont lieu en fin d'année 2007 avec les plaidoiries qui se clôturent à la mi-janvier 2008. Il ne nous restait plus qu'à attendre la conclusion de ces audiences et le jugement qu'allait rendre madame la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure du Québec.

Ce jugement tant attendu est déposé le 31 octobre 2008 et accueille l'action déclaratoire des demandresses en déclarant la loi 7 « *inconstitutionnelle, invalide, inopérante et sans effet* ». Le tribunal juge notamment que certains articles de cette loi contreviennent à la Charte canadienne des droits et libertés ainsi qu'à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, en ce qui a trait à la liberté d'association et au droit à l'égalité. C'est une grande victoire sur les plans de la démocratie et de la liberté syndicale pour tous ces travailleurs.

La juge Danielle Grenier se prononce ainsi dans ce jugement :

«... en plus de porter atteinte à leurs droits et libertés fondamentaux, la Loi 7 nie aux ressources intermédiaires et aux ressources de type familial de façon totale et absolue toute la protection sociale, ainsi que la capacité de s'associer efficacement découlant du statut de salarié. De plus, cette loi a comme effet de perpétuer la situation de discrimination que vivent ces travailleurs. »

La juge écrit encore que la volonté du gouvernement de garder de la souplesse et de l'autonomie dans l'organisation de ces services ne justifiait pas de nier un droit reconnu dans les chartes :

«Nier le statut de salarié purement et simplement était donc, dans les circonstances, une solution de facilité accommodante, certes, mais contraire à l'esprit et à la lettre de la Charte »

Elle est d'autant plus sévère à l'égard de cette loi soutenant qu'elle renforce la vision stéréotypée d'un travail féminin, avec les facteurs de discrimination que cela représente. Cette loi vient donc perpétuer la discrimination des femmes en les empêchant d'avoir justement accès aux moyens leur permettant d'éliminer cette discrimination.

« Comment rationnellement concevoir que des femmes qui accomplissent un type de travail féminin à la maison, soient traitées différemment de celles qui l'exécutent à l'extérieur de leur foyer ? »

« La rétribution donnée aux RI/RTF a été conçue comme une forme de reconnaissance de la contribution sociale de ces personnes pour la prise en charge de personnes malades ou âgées. Au fil de leur intégration dans la sphère publique, le travail des RI/RTF s'est professionnalisé et un grand nombre d'exigences gouvernementales ont été introduites.

Pourtant, le travail des RI/RTF de neuf adultes ou moins n'est toujours pas reconnu comme un vrai travail. Il est toujours perçu comme étant un contribution sociale, un acte d'amour, une vocation et la rémunération n'est toujours pas reconnue comme étant un salaire mais plutôt comme une contribution sociale. »

« Elles sont exclues des protections sociales liées au travail, même au Régime des rentes, ne recevant, aux yeux de la loi, aucun revenu. Elles travaillent sans répit, doivent être disponibles tous les jours, 24h/24h, et assumer l'essentiel des frais de leur remplacement pour les congés et les vacances. Elles n'ont pas de congés sociaux, pas de congés de maternité, pas de retrait préventif, pas de protection en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles, pas de régime de retraite ; elles ne participent pas aux Régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ni au Régime des rentes du Québec (RRQ) et n'ont pas d'assurance collective. Elles apparaissent d'autant plus défavorisées lorsqu'on compare leur situation économique à celle des travailleurs salariés qui accomplissent le même travail en établissement public. Ces derniers jouissent de conditions de travail négociées nettement plus favorables. »

Et finalement, la juge Grenier déplore que cette loi 7 a été adoptée sans consultation véritable avec les organisations syndicales concernées. En fait, il est clair que le gouvernement ne visait qu'un seul but, soit de mettre fin aux campagnes de syndicalisation de ces travailleurs, sans se préoccuper de la protection de leurs droits.

« Par ailleurs, cette loi modificative a été adoptée sans consultation véritable des syndicats concernés et elle a également été adoptée sous le bâillon à l'Assemblée nationale. Cette loi choque. Elle heurte de plein front les intérêts des RI/RTF et le mécanisme de consultation qui y est prévu est illusoire et sans portée véritable, sauf pour le gouvernement. »

« S'il y avait urgence, ça ne pouvait être qu'une urgence à contenir la syndicalisation des RI/RTF. D'ailleurs, la preuve révèle qu'il y a eu précipitation, et que cette précipitation visait à empêcher que le nombre d'accréditations obtenues fassent en sorte qu'une action gouvernementale soit à tout jamais neutralisée. Il fallait éviter de se retrouver devant un fait accompli. »

« Il ressort clairement de la preuve que la loi 7 a été adoptée pour mettre fin au mouvement de syndicalisation des RI/RTF. »

Ce jugement rétablit donc à nouveau notre statut de *salariés* au sens du *Code du travail*, ne privant plus ainsi ces travailleurs d'assurances collectives, de régime de retraite, de la protection en matière de santé et sécurité au travail, de la couverture par la Loi sur les normes du travail et par la Loi sur l'équité salariale. C'est le juste retour du balancier.

Il existe au Québec au-delà de 5,400 de ces milieux de vie affiliés aux établissements publics. Ces milieux accueillent quelques 22,700 enfants, adolescents ou adultes répartis soit dans les *ressources de type familial* (RTF) à l'enfance et à l'adulte ou dans les *ressources intermédiaires* (RI) pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou des problèmes de santé mentale. Ces statistiques remontent au 31 mars 2007 et n'ont été publiées qu'en mars 2008 par le service du développement de l'information du *Ministère de la Santé et des Services sociaux* (MSSS).

La grande majorité de ces petits milieux de vie est tenue par des femmes. On reconnaît d'emblée l'immense contribution sociale de ces responsables et la qualité du service offert à la personne hébergée. Toutefois, ces travailleurs exercent un métier peu connu du grand public. Ce travail, ils l'accomplissent dans la marginalité et l'isolement et avec des conditions de travail fort précaires. Ils ont aussi à composer avec le peu de support et d'accompagnement que leur procurent les établissements publics. Et plus incroyable encore, ces braves gens quitteront leur travail après 15, 20 ou 25 années de loyaux services dans la plus grande indifférence, sans aucune commémoration pour cet apport considérable fourni à la communauté québécoise.

À la lumière de cet important jugement rendu par la Cour supérieure du Québec et bien outillé par mon expérience de dix-huit années de services et par ma croisade des douze dernières années à promouvoir les intérêts de ces travailleurs, je jeterai à nouveau un regard objectif et critique tout à la fois sur ce secteur d'activités du *MSSS*.

Mes observations et mes commentaires n'ont pour seul but que de bien servir cette cause. Démystifions ce travail, faisons tomber tous ces préjugés tenaces à l'égard des familles d'accueil et reconnaissons-leur tout le mérite à la hauteur du travail qu'elles effectuent. En cette époque de grande conscientisation sur la conciliation travail-famille, n'est-il pas temps que nos décideurs se lèvent et fassent un pas au nom de tous ces travailleurs dans l'obtention d'une meilleure qualité de vie professionnelle et familiale?

Dans les circonstances, il m'apparaît de mise de vous relater l'émergence de ces petits milieux de vie dans les années suivant la désinstitutionnalisation et de vous exposer le pourquoi de cette quête actuelle chez ces travailleurs pour de meilleures conditions de travail. Nous ferons donc un survol complet du réseau en abordant et en commentant tous les volets énumérés à la table des matières.

* * * * *

Mais commençons par ce geste historique de la désinstitutionnalisation, geste en soi des plus humanisants et d'un grand respect pour la dignité de ces personnes alors institutionnalisées.

L'historique de la désinstitutionnalisation

Faisons donc un bref retour dans le temps... histoire de bien situer cette orientation ministérielle et des moyens que l'on s'est donnés comme société pour favoriser l'intégration sociale de ces personnes.

Le MSSS procède donc vers le milieu des années quatre-vingt à cette désinstitutionnalisation. C'était un défi de taille que d'intégrer dans la communauté les personnes hébergées dans ces vastes institutions surnommées des asiles psychiatriques. Encore fallait-il bien préparer la communauté à recevoir ces personnes psychiatisées, établir adéquatement le profil et l'encadrement requis et fournir en support, les ressources financières, humaines et matérielles pour une implantation harmonieuse de ce grand projet de société.

L'histoire nous révèle qu'il n'en a pas été ainsi. Cette désinstitutionnalisation fût précipitée, le support et les moyens consentis furent déficients et ces sévères lacunes ont été dénoncées vertement par les organisations syndicales, le personnel traitant, les familles et les groupes communautaires. Mais il n'en demeure pas moins que la désinstitutionnalisation était essentielle, un geste noble et historique, se voulant respectueuse de la dignité et de l'intégrité de ces personnes. L'objectif visé était d'offrir à ces personnes un milieu de vie plus adéquat avec tout le soutien que requièrent leurs conditions.

L'appellation commune utilisée pour désigner ces personnes est celle d'un bénéficiaire. Ce terme sera donc utilisé tout au long du document. Ces bénéficiaires ont comme diagnostic une déficience intellectuelle et physique dans certains cas, des problèmes de santé mentale, des problèmes de santé physique chronique, des carences affectives et des troubles envahissant du développement ou du comportement.

Les *centres de réadaptation en déficience intellectuelle* (CRDI) sont alors mandatés pour procéder à cette première vague de la désinstitutionnalisation. En effet, la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (LSSSS) reconnaît par l'article 84 au *CRDI* :

« La mission d'un centre de réadaptation est d'offrir des services d'adaptation ou de réadaptation et d'intégration sociale à des personnes qui, en raison de leurs déficiences physiques ou intellectuelles, de leurs difficultés d'ordre comportemental, psychosocial ou familial ou à cause de leur alcoolisme ou autre toxicomanie, requièrent de tels services de même que des services d'accompagnement et de support à l'entourage de ces personnes. »

Des milieux de vie plus naturels seront à instaurer dans la communauté. Le *CRDI* devra aussi assurer un suivi auprès de ces bénéficiaires afin de leur procurer tout le soutien requis dans la recherche de leur bien-être, le développement de leur autonomie, l'exercice de leur citoyenneté et leur participation à la vie active de la communauté.

Dans un premier temps, des foyers de groupe sont mis sur pied pour faciliter cette transition de la vie institutionnelle à la vie communautaire. L'administration des immeubles est imputable au *CRDI*. Ces milieux de vie sont situés dans des quartiers résidentiels et faciliteront l'intégration des bénéficiaires à la vie de quartier. Le pairage et le jumelage de ces bénéficiaires sont à établir en tenant compte du diagnostic et des problématiques comportementales de chacun. En moyenne, quatre bénéficiaires intégreront ces foyers de groupe sous la supervision du personnel institutionnel. Ce personnel se

relayera par quarts de travail de jour, soir et de nuit. Le pivot de jour est l'éducateur spécialisé assisté d'*intervenants en milieu résidentiel* (IMR) de jour et de soir. Un cuisinier de jour et un dormeur de nuit complètent l'équipe-support pour ces bénéficiaires.

C'est donc le point de départ de la réadaptation et de l'adaptation sociale de ces bénéficiaires dans leurs nouveaux milieux de vie. Tout ce personnel formé et syndiqué sera appelé à accomplir ou à se partager de multiples tâches connexes et complémentaires à la réussite de cette intégration sociale du bénéficiaire. Sommairement, les tâches et les activités dans ces foyers auront comme buts :

- L'élaboration et la mise en place d'objectifs bien ciblés à réaliser avec un bénéficiaire;
- Les observations et le suivi clinique auprès du bénéficiaire;
- Le soutien et l'accompagnement dans les activités de vie quotidienne du bénéficiaire à la résidence (alimentation, habillement, hygiène, élimination, mobilité, etc.);
- Le soutien et l'accompagnement aux activités éducatives et récréatives à la résidence ou dans la communauté;
- L'accompagnement lors des rendez-vous chez les spécialistes dans la communauté;
- Le soutien et l'accompagnement aux tâches domestiques à la résidence;
- Le personnel du *CRDI* verra à s'impliquer quotidiennement dans la préparation des repas, la buanderie, l'entretien ménager général et l'entretien extérieur, la gestion des rendez-vous, les réunions d'équipe ou multidisciplinaires, la comptabilité et la tenue du registre des dépenses du bénéficiaire, etc.

L'outil de travail commun qui relie le personnel au bénéficiaire est le *plan de service de l'individu* (PSI). Cet outil clinique a plusieurs objectifs. Il doit bien cibler les besoins récurrents et les moyens à prendre pour assurer la réadaptation et l'adaptation sociale du bénéficiaire, le développement de son autonomie personnelle, sa stimulation et sa participation aux activités, son intégration sociale dans la communauté, le maintien des liens avec sa famille, sans oublier tout le soutien requis sur les plans médical, psychosocial, socio-éducatif et socioprofessionnel. D'autres interlocuteurs significatifs (un parent, un tuteur, un travailleur social, un spécialiste) peuvent se joindre à l'équipe dans l'élaboration du *PSI* du bénéficiaire ou lors de rencontres multidisciplinaires.

Ces milieux de vie restent toutefois onéreux et ne sont ni plus ni moins qu'une forme abrégée de l'institution avec son personnel syndiqué, les postes répertoriés, les descriptions de tâches du personnel et les conventions collectives en vigueur. Le coût de l'administration annuelle d'un foyer de groupe de quatre bénéficiaires peut facilement osciller dans les \$350,000, soit un coût moyen de \$240 par jour par personne. Il faut aussi se rappeler que le coût administratif d'un bénéficiaire dans une institution se chiffrait à \$500 par jour.

Ainsi, cette transition de la vie institutionnelle vers ces foyers de groupe marquait déjà un pas dans la bonne voie des économies à réaliser. Néanmoins, les coûts d'administration d'un foyer de groupe et la gestion quotidienne du personnel et des infrastructures ne seront pas étrangers à l'éventualité d'offrir un service d'hébergement plus convivial à un moindre coût. Le petit milieu de vie à caractère familial est donc cette alternative et la fermeture progressive de ces foyers de groupe s'effectuera dans les années qui suivent. Aujourd'hui, il n'y a que très peu de ces foyers de groupe actifs administrés par un *CRDI*. Pour les quelques foyers restants, qu'on désigne plutôt de *résidence à accompagnement continu* (RAC), les bénéficiaires ont un profil très lourd, des diagnostics doubles de déficience intellectuelle et de santé mentale et leur intégration en milieu familial est plus qu'improbable.

* * * * *

Passons maintenant à ce petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial qui voit le jour dans les années suivant la désinstitutionnalisation. Dans ce volet, j'aborderai notre recrutement et nos honoraires, le milieu de vie et l'encadrement du bénéficiaire et finalement, notre mandat et la somme des tâches imputables à la ressource.

L'émergence des petits milieux d'hébergement résidentiel à caractère familial

La région des Laurentides fut certes une région pionnière pour la désinstitutionnalisation des bénéficiaires. Des petits milieux d'hébergement résidentiel à caractère familial se développent rapidement vers le milieu des années quatre-vingt et prennent progressivement la relève des foyers de groupe dans la région. Ce modèle d'hébergement s'étendra par la suite aux autres régions du Québec.

Quel est donc ce petit milieu de vie communément appelé la Ressource ?

Le *CRDI* cible de préférence un milieu de vie composé d'un couple avec ou sans enfant. C'est ce modèle familial recherché qui procurera au bénéficiaire une nouvelle dynamique de vie enrichissante sur le plan humain, mais qui garantira aussi une présence continue au domicile, indispensable au *CRDI*. Ce modèle assurera une stabilité lors des interventions auprès du bénéficiaire. Cet encadrement lui sera bénéfique sur le plan affectif et pour l'accomplissement de sa réadaptation et de son adaptation sociale. Le bénéficiaire disposera donc d'un chez-soi convivial et sécuritaire tout en étant bien adapté à sa condition. Ce petit milieu aura donc pour effet de l'amener à se valoriser et à s'épanouir dans son nouvel environnement et dans la communauté, contribuant ainsi à son bien-être général.

On préconise aussi une intégration dans une famille propriétaire de leur domicile. Une chambre par bénéficiaire est requise et de préférence située au rez-de-chaussée ou à l'étage. Les lieux communs du domicile (cuisine, salle à manger, salon, salle familiale, salle d'hygiène, cour arrière) sont à partager avec la famille. L'adaptation physique des lieux peut s'avérer nécessaire et des normes d'aménagement physique et de sécurité sont à considérer s'il y a lieu avant d'entreprendre une intégration.

Le *CRDI* recrute un candidat sans exiger de formation pertinente en lien avec ce nouveau travail. On lui assignera un premier intervenant-bénéficiaire (éducateur spécialisé) pour le suivi du bénéficiaire et aussi un intervenant-ressource (travailleur social) pour son suivi en tant que responsable de la ressource. Il répondra des attentes mises de l'avant par le *CRDI*. Le *PSI* (plan de service de l'individu) est l'outil de travail tout désigné pour assurer une intégration harmonieuse du bénéficiaire dans son nouveau milieu de vie et conséquemment dans la communauté. Des objectifs bien précis sont à élaborer au *PSI* du bénéficiaire. Le responsable doit aussi tenir à jour une feuille de route relatant des événements importants en lien avec le bénéficiaire. Tout incident majeur (blessure, hospitalisation, agression, etc.) doit être rapporté dans l'immédiat à l'intervenant-bénéficiaire.

Le responsable de ressource signera avec le *CRDI* une entente contractuelle d'une année avec une option de reconduction. L'intervenant-ressource procédera à la réévaluation annuelle du travail accompli par ce responsable avant de reconduire le contrat pour une nouvelle année. On nous désigne dans ce contrat sous l'appellation de contractuel en résidence familiale précisant bien dans le contrat :

« Il est entendu que le Contractuel sera autonome aux fins du présent contrat. » (libellé 20)

« Ce contrat n'a pas pour effet de faire du Contractuel un employé de l'Organisation. Le Contractuel est un entrepreneur indépendant aux fins du présent contrat. » (libellé 21)

« Vu le statut d'entrepreneur indépendant du Contractuel, l'Organisation ne fera aucune déduction sur ses honoraires aux fins d'impôts, régimes des rentes, assurance-maladie, etc. Et, le Contractuel verra lui-même à faire tout paiement requis par les autorités gouvernementales à ce titre. » (libellé 22)

Le *CRDI* établit ses propres honoraires à verser au responsable et opte pour un mode de rémunération distinct de celui préconisé pour la traditionnelle *RTF*, puisque ce dernier est rapidement jugé insuffisant. Les facteurs déterminants justifiant ce jugement sont la présence continue requise du responsable au domicile, la lourdeur des cas et des problématiques de ces bénéficiaires et finalement, la limitation à deux bénéficiaires issus de la désinstitutionnalisation dans ces nouvelles ressources.

Le taux moyen est d'environ \$50 par jour pour un bénéficiaire et les honoraires nous sont versés mensuellement. Le bénéficiaire contribue également en versant au responsable une part de son allocation mensuelle d'aide sociale. Ce montant est d'environ \$460 et couvre le gîte et le couvert communément appelé la chambre et la pension. Le déboursé annuel du *CRDI* est d'environ \$36,500 pour deux bénéficiaires. On évalue à cette époque qu'un tel montant est suffisant pour faire vivre un responsable et sa famille.

Il ne fait aucun doute que le *CRDI* réalise d'amples économies avec une intégration en milieu familial. L'écart est plutôt considérable entre le coût annuel pouvant atteindre les \$350,000 pour l'administration d'un foyer de groupe de 4 à 6 bénéficiaires comparativement au déboursé annuel de \$36,500 pour 2 bénéficiaires dans une petite ressource.

Le *CRDI* réalise aussi des gains importants au-delà de ces économies. L'administration des foyers de groupe est lourde et elle commande beaucoup avec sa gestion des effectifs humains, matériels et financiers et avec l'application des conventions collectives du personnel syndiqué. Voilà donc de bonnes raisons de joindre « l'utile à l'agréable » en économisant massivement d'une part et en se soulageant d'autre part de cette gestion du personnel et des infrastructures.

Le responsable de la ressource aura donc à accomplir la totalité des tâches et des obligations antérieurement reconnues au personnel d'un foyer de groupe. Celles-ci devront être intégrées à la routine quotidienne du domicile et soulignons-le, en surcroît des responsabilités parentales et familiales du responsable, puisqu'il s'agit de 24 heures sur 24 et de 7 jours sur 7. Le responsable travaillera en étroite collaboration avec un intervenant-bénéficiaire et un intervenant-ressource désignés par le *CRDI*.

Récapitulons donc en détail ce mandat plutôt élargi d'un responsable et ne se le cachons pas, toutes ces économies que le *CRDI* réalise avec une intégration en milieu familial.

En voici la répartition :

- Le versement des honoraires déboursés au responsable comparativement aux salaires déboursés à un ensemble d'employés conventionnés d'un foyer de groupe; par bénéficiaire, on passe de 500\$/jour en institution à 240\$/jour en foyer de groupe pour finir avec en moyenne 50\$/jour en milieu familial;

- Le responsable est propriétaire de son domicile et défraie tous les coûts inhérents à l'entretien (incluant l'usure prématurée due à la présence des bénéficiaires) et à l'administration financière de sa résidence;
- Les coûts s'il y a lieu pour l'adaptation physique du domicile ainsi que les coûts d'aménagement physique et de sécurité des lieux sont aux frais du responsable;
- Le responsable est garant de la réadaptation, de l'adaptation sociale et de l'intégration sociale du bénéficiaire;
- Il est aussi responsable de toutes activités quotidiennes tant à l'extérieur qu'à l'intérieur du domicile ou en lien avec les objectifs au *PSI* du bénéficiaire :
 - Les observations quotidiennes et l'accompagnement requis en lien avec le *PSI*;
 - Le soutien et l'accompagnement requis dans ses activités de vie quotidienne (alimentation, habillement, hygiène, élimination, mobilité, etc.), ses activités éducatives et récréatives au domicile, son apprentissage s'il y a lieu à la préparation des repas et aux corvées intérieures et extérieures du domicile;
 - Son intégration sociale dans la communauté : les loisirs, les sorties (la parenté, le coiffeur, le resto, le cinéma et autres activités), les rendez-vous chez les spécialistes, les courses, le camp de vacances;
 - La préparation des repas, la buanderie, l'entretien ménager pour le compte du bénéficiaire;
 - La comptabilité, le registre mensuel des dépenses du bénéficiaire, les impôts annuels, les bilans pour le Curateur et l'aide sociale, etc.;
 - L'accompagnement et la présence lors d'une hospitalisation;
 - La tenue d'une feuille de route relatant des événements importants ou tout incident ou accident concernant le bénéficiaire;
 - Le responsable est s'il y a lieu répondant au nom de ce dernier pour les spécialistes et les professionnels, la Curatelle publique, l'aide sociale et autres interlocuteurs désignés;
 - En dernier lieu, il faut aussi tenir compte des visites au domicile ou chez la parenté ou les amis du bénéficiaire, des rencontres récurrentes ou au besoin avec l'intervenant du bénéficiaire ou l'intervenant de la ressource et finalement, des rencontres multi-disciplinaires s'il y a lieu au *CRDI*.
- Les frais de kilométrage lors des déplacements pour le compte du bénéficiaire sont au frais du responsable. Toutefois, certains frais peuvent se voir remboursés si ceux-ci sont préautorisés et en lien avec le *PSI* pour des rendez-vous récurrents chez des spécialistes ou pour des activités thérapeutiques ou socioprofessionnelles;
- Et finalement, l'entrée en vigueur en 2002 d'un cadre législatif régissant les *RI* est venu clarifier certaines dépenses encourues pour le compte d'un bénéficiaire et dorénavant imputables au responsable de la ressource: le répit occasionnel outre les vacances annuelles du bénéficiaire, l'achat de certains équipements ou du mobilier utilisé par le bénéficiaire, l'achat et l'entretien de la literie; certains produits pour l'hygiène personnelle du bénéficiaire; les repas commandés ou pris à l'extérieur du domicile sans le consentement clair du bénéficiaire...

Pour terminer ce volet, le *CRDI* offre aujourd'hui un service d'hébergement résidentiel plus diversifié. Les milieux de vie plus traditionnels et substituts à la famille naturelle sont toujours et principalement la *RTF de type famille d'accueil* (FA) pour les enfants et les adolescents, et suivent pour les adultes, la *RTF de type résidence d'accueil* (RA) jusqu'à concurrence de neuf (9) bénéficiaires adultes et la *RI de type maison d'accueil* (MA) à caractère familial dont la moyenne du placement des bénéficiaires est de loin inférieur au neuf en hébergement *RTF*. L'offre de service étant plus lourde en hébergement *RI*.

Je dois souligner qu'il y aurait une orientation sous étude au *MSSS* à ramener une ressource à caractère familial à un taux d'occupation n'atteignant pas plus que quatre bénéficiaires. Cette volonté découlerait du profil démographique de la famille moderne. Cependant, il est impératif de préciser qu'un tel changement pourrait s'avérer néfaste pour la viabilité et la survie des *RTF* accréditées pour plus de quatre personnes. Cela pourrait mener de gré ou de force ces responsables à l'abandon de leurs activités.

D'autres types d'hébergement en *RI* et sous contrat avec le *CRDI* ont aussi pris forme, dont:

- L'*appartement supervisé* pour un adulte seul ou en couple (avec ou sans enfants) avec accompagnement quotidien d'un responsable;
- La *maison de chambre* et la *résidence de groupe* (sans caractère familial) administrées par un entrepreneur de l'hébergement avec son personnel qui se relaie. (Cette résidence de groupe n'est pas sans nous rappeler le modèle du foyer de groupe sous l'administration d'un *CRDI*). Ces deux modèles d'hébergement peuvent s'adresser aussi aux personnes avec un diagnostic de problématique en santé mentale;
- La *ressource non-institutionnelle* ou *RNI* qui héberge plus de neuf (9) bénéficiaires. Il y a actuellement une volonté au *MSSS* à sous-traiter avec le privé pour la mise en place d'immenses immeubles d'hébergement. Ce type d'hébergement nous démontre une tendance véritable au placement vers des milieux autres que nos milieux familiaux. Il y a ici un danger flagrant d'un retour vers l'institutionnalisation des bénéficiaires.

En dernier lieu :

- Il y a toujours quelques *résidences à accompagnement continu* (*RAC*) actives et administrées par des *CRDI*. Ces ressources spécialisées hébergent des bénéficiaires ayant un profil plutôt lourd souvent avec double diagnostic (déficience intellectuelle et problème de santé mentale). Cependant, ces résidences sont en voie de fermeture et la relève viendra certes du privé, car une intégration en milieu familial est improbable.
- Ces dernières années, il y a également cette volonté pour un regroupement de parents de se doter d'un modèle d'hébergement en copropriété pour leurs enfants. Cette initiative est souvent instiguée par le *CRDI* qui travaille en étroite collaboration avec les parents. Ce modèle procurera un milieu de vie stable pour ces enfants et pourra prendre la forme soit d'une maison de chambre ou d'un immeuble d'appartements supervisés. L'administration de cet immeuble est imputable aux parents. Un conseil d'administration tenu par les parents est mis sur pied. Le *CRDI* désigne un intervenant responsable du suivi de ce modèle d'hébergement et un *IMR*(*intervenant en milieu ressource*) peut-être mis à la disposition des familles pour assurer une présence au quotidien. Mais il peut aussi être envisagé qu'une co-habitation continue soit établie avec un responsable ou même un couple sous entente contractuelle de type *RI* avec l'établissement public.

L'hébergement résidentiel se développera de façon constante, en lien avec les problématiques grandissantes de notre société. Les appellations ne cesseront de se multiplier et de se redéfinir, comme en fait foi ce *CRDI* de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean :

« Le programme résidentiel vise à procurer un milieu de vie adapté aux besoins spécifiques de la clientèle. Différents types de ressources sont ainsi offerts dans la perspective de favoriser l'intégration et la participation sociale. »

- Les *ressources appartements* sont entièrement intégrées à la communauté et permettent aux usagers d'atteindre l'autonomie résidentielle;
- Les *appartements supervisés* offrent un support sporadique, mais régulier de la part des intervenants;
- Les *appartements éducatifs*, ayant une vocation régionale, offrent un encadrement continu;
- Les *ressources de type familial* offrent à la clientèle un suivi clinique en *famille* d'accueil (enfants) ou en *résidence d'accueil* (adultes) dans le cadre d'un milieu de vie se rapprochant d'un milieu familial;
- Les *ressources intermédiaires* visent à assurer un encadrement continu aux personnes présentant des besoins particuliers;
- Les *ressources résidentielles à assistance continue* procurent un encadrement spécialisé et constant dans un environnement qui se rapproche le plus possible d'un milieu de vie normal;
- Les *ressources résidentielles de réadaptation*, à vocation régionale, pour les usagers présentant un trouble envahissant du développement, favorisent une pleine adaptation des résidents à un milieu de vie répondant à leurs besoins;
- Les *ressources résidentielles de réadaptation à encadrement intensif* accueillent des usagers présentant des troubles graves de comportement. L'objectif de telles résidences est de modifier et d'atténuer les troubles graves de comportement dans un milieu de vie le plus normalisant et valorisant possible et, également, favorisant une participation sociale.

Voilà qui fait donc le point sur l'émergence de ces petits milieux de vie. Ceux-ci furent incontestablement la clef de la réussite de cette désinstitutionnalisation du milieu des années quatre-vingt. Ces responsables continuent de contribuer significativement à la qualité de vie de ces personnes hébergées. Cependant, le maintien de cette qualité optimale du service et de la survie du réseau de l'hébergement résidentiel à caractère familial passent par une politique d'encadrement plus humaine de notre travail et par l'octroi de conditions de travail plus satisfaisantes. Autrement, il est certain que l'entrepreneur privé relèvera ce défi de l'hébergement résidentiel. Il est déjà fort présent dans notre giron et les établissements collaborent à cette émergence du privé voyant ainsi un moyen efficace d'éradiquer la syndicalisation des travailleurs.

Mais là, il faut se questionner, car : En allant de l'avant avec un régime davantage soutenu par l'entrepreneur privé, il y a gros risque de retourner sous peu dans un régime quasi-institutionnel comme on avait jadis.

* * * * *

Au prochain volet, je dresse en première partie, un portrait sommaire de mon milieu de vie et par la suite, vous sera décrit le long parcours s'étalant sur plusieurs années vers l'octroi d'une toute première accréditation syndicale au Québec pour notre groupe de travailleurs.

Notre parcours syndical pour une reconnaissance de notre travail et une quête pour de meilleures conditions de travail

Je réside depuis 1989 dans la municipalité de Boisbriand au nord de la région métropolitaine de Montréal dans les Laurentides. Le *CRDI* de ma région est le Centre du Florès. Antérieurement, l'établissement était connu sous le Centre de réadaptation le Contrefort.

Je n'ai aucune formation de reconnue en psychoéducation, en travail social ou en techniques d'éducation spécialisée. Celle-ci ne fût jamais un pré-requis lors de ma candidature. Mes qualifications professionnelles sont plutôt reconnues en gestion administrative des biens et inventaires. J'ai occupé des postes cadres pour une filiale du groupe Québecor et les dernières années j'étais à la Société Radio-Canada dans la division marchande de cette société d'État.

Mon travail actuel au domicile s'apparente en tous points au travail d'un *IMR (intervenant en milieu résidentiel)* en foyer de groupe avec inévitablement un mandat élargi et son lot de tâches accrues. Ma conjointe est employée dans un établissement public depuis 1992. Elle a une formation en techniques d'éducation spécialisée suivie au cégep de St-Jérôme. Elle a travaillé dans les foyers de groupe issus de cette désinstitutionnalisation de la région, ainsi qu'à l'hôpital psychiatrique de Rivière-des-Prairies de Montréal. Aujourd'hui, son travail est d'accompagner des personnes déficientes plus autonomes dans un programme d'immersion sociale en partenariat avec la communauté. Nos quatre enfants ont grandi dans cette dynamique de vie qu'est la famille d'accueil. Ils ont grandement bénéficié de cet enrichissement en valeurs humaines.

Le premier bénéficiaire a intégré notre milieu de vie vers la mi-décembre en 1990. Ce travail, je le fais depuis les dix-huit dernières années. Trois bénéficiaires adultes issus de la désinstitutionnalisation résident aujourd'hui à notre domicile. L'agrandissement du domicile fut nécessaire pour accueillir ce troisième bénéficiaire. Un emprunt de \$45,000 a été fait auprès de notre institution financière. La résidence est conforme aux normes d'aménagement physique et de sécurité du *CRDI*.

Les bénéficiaires sont tous dans la cinquantaine avancée et ont un diagnostic de déficience intellectuelle profonde. La participation aux activités de la maisonnée est donc fort restreinte dû à leurs importantes limitations. Toutefois, dans les premières années suivant la désinstitutionnalisation, l'apprentissage des bénéficiaires était requise. On devait tenter de faire acquérir à ces derniers certaines habilités fonctionnelles. Des objectifs en réadaptation figuraient donc au *PSI* du bénéficiaire. Ces objectifs pouvaient s'identifier comme suit : faire son lit, voir à son hygiène personnelle, plier et ranger ses vêtements, mettre ou desservir la table aux repas, participer à la lessive, sortir et mettre les rebuts à la rue, tondre le gazon en été, gratter le terrain à l'automne, pelleter l'entrée en hiver, toutes ces petites tâches que l'on retrouve dans un milieu de vie normal. Ces dernières années, l'encadrement est plutôt orienté vers le maintien des acquis étant donné le vieillissement de ces personnes.

L'accompagnement au quotidien s'avère donc indispensable pour toute les activités de la vie quotidienne : le lever des bénéficiaires, l'hygiène corporelle en matinée et tout au long de la journée, l'habillement, les trois repas équilibrés de la journée, les collations, la préparation des lunchs pour les activités de jour prévues au *CRDI*, la prise des médicaments, les activités manuelles ou récréatives au domicile, les sorties dans la communauté, les courses, les rendez-vous à l'agenda, l'entretien de la

litterie et des chambres, l'entretien ménager, la lessive, les repos en journée et les couchers en soirée. Une journée-type s'amorce vers 6:00 pour se terminer vers 22:00. Nous devons toujours tendre l'oreille la nuit pour des levers occasionnels. Quant aux activités organisées par le *CRDI*, le départ est vers 8:30 et le retour est prévu en après-midi vers les 15:30. Les bénéficiaires utilisent le transport adapté pour se rendre à leurs activités deux fois la semaine.

Malgré la lourdeur de l'engagement, l'encadrement au quotidien des bénéficiaires s'est toujours accompli de façon harmonieuse avec la routine familiale. Mes enfants m'ont assisté dans ce travail dès l'adolescence par leur temps et par leurs efforts et aussi pour permettre occasionnellement au couple de souffler quelque peu. Nous leur en sommes très reconnaissants. Pour notre seul répit, nos bénéficiaires vont annuellement dans un camp de vacances spécialisé pour une période de trois semaines. Ce sont les seuls moments de l'année propice à notre ressourcement.

Voilà pour ce travail et cette vie familiale plutôt engageante. Il est primordial qu'un juste équilibre s'effectue entre ces obligations professionnelles mises de l'avant par le *CRDI* et nos propres obligations parentales. Quitte à me répéter, ces obligations professionnelles ne doivent en aucun temps nuire à nos obligations familiales et à la stabilité de la famille. D'où l'importance capitale d'un support adéquat en provenance de l'établissement.

* * * * *

Abordons maintenant ce parcours syndical qui s'est avéré plutôt laborieux dans les circonstances... mais qui connaît aujourd'hui un dénouement heureux avec ce jugement favorable pour la cause de tous ces travailleurs du réseau public de l'hébergement résidentiel.

Notre engagement à la vie associative

Cet engagement à promouvoir les intérêts de mes pairs remonte en 1996, soit l'année de la formation d'une toute première association régionale *l'Association des contractuels du Centre du Florès*. J'occupe alors le poste à la vice-présidence sur notre comité exécutif. L'association prend surtout son envol à cause de l'interrogation des membres quant à d'importants changements à venir sur notre statut de travailleurs et dans nos conditions de travail.

En effet, notre *CRDI* nous annonce par convocation le 19 juin 1996 cette législation imminente du *MSSS* d'un futur cadre de référence régissant les *ressources intermédiaires*. Cette annonce crée un vent d'insécurité chez ces travailleurs. Le *CRDI* laisse planer des possibilités de révisions à la baisse de nos honoraires et annonce aussi qu'un nouveau cadre législatif amènerait systématiquement l'imposition du revenu.

Heureusement, ce cadre législatif est reporté de quelques années et nos conditions salariales et de travail demeurent inchangées. Cela nous permet donc de nous organiser en association, de rencontrer les responsables des ressources, de les informer sur les aboutissements du cadre *RI*, d'élaborer nos revendications, mais aussi, de participer à des rencontres en comité-conjoint avec les gestionnaires de notre établissement. Voilà donc une belle occasion d'entamer sur une base régulière des discussions sérieuses, de démontrer cette fragilité et cette vulnérabilité existantes dans les petits milieux de vie, de soulever nos préoccupations grandissantes et ainsi soulever des réflexions chez ces derniers.

L'exécutif de notre association a toujours établi ses liens de façon courtoise et transparente avec les gestionnaires de l'établissement. Notre croisade ne visait aucunement ces derniers. Nous étions motivés et déterminés à les convaincre de l'ampleur des impacts liés à l'implantation du futur cadre *RI* et espérons susciter chez ceux-ci une collaboration pro-active dans notre dossier. Il s'est avéré cependant que ces derniers avaient les mains liées par la *LSSSS*, les politiques ministérielles et les directives administratives émanant du *MSSS*.

L'écoute y était, mais les résultats furent vains, les moyens étant restreints au *CRDI*.

Nos représentations doivent donc s'élever d'un cran et des appuis fort intéressants commencent à se manifester. Des interventions de notre député monsieur Robert Kieffer de la circonscription de Groulx ainsi que monsieur Denis Lazure, président-directeur général de l'*Office des personnes handicapées du Québec* (OPCHQ) se concrétisent en appui à notre cause. Notre pouvons aussi compter sur un appui symbolique de notre directeur général, monsieur Alain Gervais à certaines de nos revendications. De plus, notre association contacte les médias, organise une pétition et un sondage avec la collaboration des travailleurs et finalement, procède aux dépôts successifs de plusieurs mémoires lors de travaux parlementaires ou de consultations générales tenus en commission parlementaire ou lors de débats à l'Assemblée nationale. Certains de ces mémoires sont également acheminés aux *CRDI*, à la Fédération québécoise des *CRDI* et à des associations patronales.

Voici nos différentes actions :

- Premier mémoire de notre association déposé en mars 1998 à la commission parlementaire sur « *l'Étude du projet de loi 404, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux; le cadre de référence régissant les ressources intermédiaires (RI)* »;
- Première intervention de monsieur Robert Kieffer, député de Groulx par un mémoire rédigé le 2 mars 1998 pour la commission parlementaire sur l'Étude du projet de loi 404 : « *Le cadre conceptuel et financier régissant les ressources intermédiaires et ses impacts sur les familles qui hébergent des personnes handicapées (physiques ou intellectuelles)*. »;
- Lettre du 17 juin 1998 rédigée par monsieur Denis Lazure P.D.G. de l'*OPHQ* et adressée au ministre de la santé et des services sociaux, monsieur Jean Rochon sur le projet de loi 404; « *Clarification du statut des familles d'accueil hébergeant des personnes ayant des incapacités importantes*. »;
- Lettre d'appui du 6 juillet 1998 du directeur général du Centre du Florès, Monsieur Alain Gervais s'adressant à madame Ginette Blais à la coordination du maintien de l'intégration de la Régie Régionale des Laurentides;
- Article publié dans Le Journal de Montréal le dimanche 5 juillet 1998 et rédigé par madame Claire Harting sous l'énoncé « **Vivre avec des déficients intellectuels, c'est un engagement social.** »;
- Article publié dans La Presse le jeudi 6 août 1998 et rédigé par madame Liliane Lacroix sous l'énoncé « **Une affaire de famille avant tout... Les règles du jeu devront être clarifiées.** »;
- Deuxième article publié dans Le Journal de Montréal du mercredi 17 mars 1999 sous l'énoncé « **Accueil adéquat pour les déficients ?** »;
- Sondage de notre association réalisé en mars 1999 auprès de 62 ressources sur les enjeux du cadre *RI*;
- Deuxième article paru dans La Presse le samedi 10 avril 1999 et rédigé par madame Liliane Lacroix sous l'énoncé « **L'intégration des handicapés intellectuels bute sur un obstacle.** »;

- Deuxième intervention de notre député de la circonscription de Groulx par une lettre rédigée le 7 mai 1999 s'adressant aux députés membres du Caucus du Parti Québécois: « **Les ressources intermédiaires maison d'accueil (à caractère familial): risque de retour en arrière majeur.** »;
- Article publié dans La voix des Milles-Iles le 19 mai 1999 et rédigé par madame Hélène Alexandre sous l'énoncé, « **Les familles d'accueil pour handicapés intellectuels risquent de disparaître.**»;
- Lettre de notre association rédigée le 7 mars 2000 et s'adressant à la Ministre de la santé et des services sociaux, madame Pauline Marois sur les enjeux du cadre *RI* dans les petits milieux d'hébergement résidentiel à caractère familial;
- Lettre de notre association rédigée le 8 septembre 2003 et s'adressant au ministre de la santé et des services sociaux, monsieur Philippe Couillard, sur nos conditions de travail et sur le dépôt de son « **Projet de Loi 7, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux** »;
- Deuxième mémoire de notre association déposé en septembre 2000 lors des consultations générales pour « **La Commission d'Études Clair sur le financement et l'organisation des services de santé et des services sociaux** »;
- Troisième mémoire de notre association déposé en février 2001 pour la commission parlementaire sur « **Le projet de loi 182, Loi modifiant le Code du Travail, instituant la Commission des relations de travail et modifiant d'autres dispositions législatives (commission dissoute)** »;
- Quatrième mémoire de notre association déposé le 11 mars 2003 lors des consultations générales pour « **Le Projet de Loi 151, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux (commission dissoute)** »;
- Dernière intervention de notre association par la retransmission en direct le 27 novembre 2003 de notre lettre du 8 septembre 2003 adressée au Ministre de la Santé et des Services sociaux, monsieur Philippe Couillard et remise à la députée du Parti Québécois, madame Nicole Léger, porte-parole en matière de santé et de services sociaux à l'Opposition officielle, lors des travaux parlementaires à la commission permanente des affaires sociales sur l'étude du « **Projet de loi 7, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux** »;
- En octobre 2007, je suis appelé à témoigner à la Cour Supérieure du Québec lors de l'ouverture des audiences publiques contestant la loi 7 afin de déclarer celle-ci invalide constitutionnellement;
- Et en novembre 2008, réalisation d'un cinquième mémoire intitulé « **Le petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial...À qui profite-t-il vraiment ?** ». (le présent document)

* * * *

Le dépôt d'une requête en accréditation syndicale et le projet de loi 7

Parallèlement à ces toutes ces interventions de notre association, notre groupe de travailleurs se mobilise et s'organise en syndicat. En septembre 1999, une requête en accréditation syndicale est déposée auprès du Bureau du travail. J'assume alors la présidence intérimaire de ce premier syndicat. Notre accréditation nous est reconnue le 5 juillet 2001 par l'honorable juge Claude Saint-Arnaud de la plus haute instance en droit du travail au Québec, le *Tribunal du Travail*.

Cette accréditation est une première au Québec dans le secteur d'activités de la santé et des services sociaux. Nous avons notre place sur la table patronale-syndicale au *CRDI*. La perception des cotisations syndicales s'entame. Ainsi s'ouvre la voie à la syndicalisation pour ces travailleurs du réseau de l'hébergement résidentiel à caractère familial du *MSSS*.

Le *MSSS* ira d'appel en appel de ce jugement favorable aux travailleurs. Ce jugement sera toutefois maintenu en Cour supérieure et à la Cour d'appel du Québec. Après toutes ces longues années de procédures administratives devant les tribunaux, le gouvernement libéral du Québec déposera en juin 2003 son *projet de Loi 7*. La détermination du *MSSS* de révoquer les accréditations syndicales reconnues et de mettre en échec toute future tentative de syndicalisation chez ces travailleurs ne peut qu'aboutir au dépôt et à la sanction d'une loi d'exception.

Le *projet de la Loi 7* est donc déposé à l'Assemblée nationale le 17 juin 2003. La position du Gouvernement est sans équivoque. Notre statut de salariés âprement acquis par la plus haute instance en droit du travail est donc révoqué :

« Malgré toute disposition inconciliable, une ressource intermédiaire est réputée ne pas être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui recourt à ses services et toute entente ou convention conclue entre eux pour déterminer les règles et modalités de leurs rapports quant au fonctionnement des activités et services attendus de la ressource intermédiaire est réputée ne pas constituer un contrat de travail. »

Entre-temps, une lettre datée du 8 septembre 2003 est acheminée au ministre Philippe Couillard sur son projet de loi. Sommairement, nous nous adressons au Ministre en lui faisant part de nos craintes dans l'éventualité de la sanction de cette loi. Celle-ci nous pénalisera de notre droit fondamental de se regrouper en syndicat avec l'association de notre choix. Nous régresserons énormément dans l'atteinte de meilleures conditions de travail, car elles nous seront fixées d'autorité par le gouvernement. Nous serons ainsi privés de tout régime de protection tout en nous maintenant soumis à l'établissement public et dans l'isolement.

Madame Nicole Léger, députée de Pointe-aux-Trembles pour le Parti Québécois et porte-parole en matière de santé et services sociaux à l'Opposition officielle va jusqu'à interpeller par deux fois le ministre de la santé en citant de longs extraits de notre lettre lors des travaux parlementaires à la commission permanente des affaires sociales sur l'étude de ce projet de loi le jeudi 27 novembre 2003. Elle interviendra de nouveau le 16 décembre 2003, deux jours avant la sanction de cette loi modificatrice sous le bâillon du gouvernement libéral à l'Assemblée nationale, mais en vain. Ces interventions de la députée de Pointe-aux-Trembles vous sont fournies à l'annexe deux (2) de ce document.

C'est un gouvernement libéral majoritaire qui sanctionne in extremis la loi 7 en fin de sessions parlementaires le 18 décembre 2003, et cela, malgré un refus formel d'endossement par l'opposition officielle. Il aurait été fort intéressant de connaître la conclusion qu'en aurait tirée l'Assemblée nationale dans le contexte actuel d'aujourd'hui d'un gouvernement libéral minoritaire.

Je réitère aujourd'hui ce même questionnement posé alors au ministre :

« N'est-il pas légitime d'aspirer à de meilleures conditions de travail? »

* * * * *

Le traitement fiscal de la rétribution versée au petit milieu RI

Le 7 mars 2000, une lettre de notre association régionale est acheminée à la ministre Pauline Marois du MSSS. Cette lettre fait part entre autres de la précarité financière des petits milieux et de la crainte d'une détérioration accrue de nos conditions travail par les mesures administratives prévues au futur cadre *RI*. Cette lettre soulève aussi la possibilité d'un désistement majoritaire des responsables advenant l'imposition de nos honoraires tel que le prévoit le cadre *RI*.

Le 2 mai 2000, madame la Ministre nous souligne par lettre qu'un comité est formé pour définir la position de son ministère sur cet enjeu et que l'analyse prendra en considération le mieux-être des bénéficiaires tout en se réalisant avec le plus grand discernement pour le maintien du réseau de l'hébergement.

En avril 2001, le Ministère des Finances introduit au Budget 2001-2002 *la mesure 1.8* qui prévoit l'uniformisation du traitement fiscal applicable aux ressources d'hébergement non institutionnelles de type familial du MSSS. C'est une initiative heureuse et préventive de la part du gouvernement. Cette exonération de déclarer nos honoraires est certes le facteur déterminant du non-désistement des responsables des petits milieux d'hébergement résidentiel à caractère familial.

De ce fait, cette mesure nous a aussi sauvé du statut de travailleur autonome tel que le perçoit le Ministère du Revenu du Québec et de ses conséquences désastreuses sur la fiscalité de nos maisons. De ce fait, cette exonération nous abritait d'une perte prévisible à la revente du domicile. Sans oublier tous les impacts importants reliés au statut commercial du domicile soit, la taxation municipale et la couverture en assurances commerciales de notre responsabilité civile et de nos biens matériels, etc.

La mesure 1.8 du Budget assimile dorénavant la *RI de type maison d'accueil à caractère familial* à la *RTF de type famille d'accueil à l'enfance et de type résidence d'accueil à l'adulte*. Le Ministère du Revenu du Québec clarifie sa position par l'émission de son bulletin d'interprétation *IMP.489-1/RI Interprétation Revenu Québec* publié le 31 mai 2005. Le gouvernement fédéral s'était positionné antérieurement par la publication de son *bulletin n° 17 Impôts sur le revenu – Nouvelles techniques* publié le 26 avril 1999. Ces deux bulletins sont annexés au document.

J'ouvre également une petite parenthèse sur la fiscalité municipale. La *LSSSS* prévoit par son *article 313* que :

« Les activités et services dispensés par une ressource de type familial sont réputés ne pas constituer l'exploitation d'un commerce ou d'un moyen de profit. »

Actuellement, cet article ne sert que la *RTF* à l'enfance et à l'adulte. La *RI* de type maison d'accueil qui revêt un caractère familial devrait se prévaloir de cet article au même titre que la *RTF*. Ainsi, cette ressource se verrait à l'abri de toute forme de taxation ou de facturation commerciale que pourraient envisager une administration municipale, des représentants en couverture d'assurances automobiles, civiles et matérielles ou les firmes en téléphonie et en câblo-distribution.

Il aurait d'ailleurs été plus que souhaitable qu'un amendement à cette fin ait été introduit lors de l'étude du projet de loi 404 établissant les règles de fonctionnement de la ressource intermédiaire. Une fois de plus, je réitère ma position que le petit milieu *RI* offre un mode de vie familiale, et il n'a certes pas ce profil de l'entrepreneuriat.

* * * * *

Les actions entreprises par la CSN pour attaquer de plein front la loi 7

En 2004, la CSN met sur pied une association transitoire intérimaire *l'Association des intervenants (es) en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN)*. Cette association se donne le mandat de servir la cause de ces travailleurs déçus par la portée de cette loi et à faire reconnaître le rôle et l'importance des *RI* et des *RTF* à caractère familial (de 9 bénéficiaires et moins) tout en promouvant et en défendant leurs droits à des conditions de travail et de vie décentes. Mais elle lutte aussi pour reconquérir ce droit à la syndicalisation et à la libre négociation par la contestation de cette loi devant les tribunaux.

La CSN portera en appel la *Loi 7* devant la Cour supérieure du Québec. Certaines centrales syndicales du Québec, la *Centrale des syndicats démocratiques (CSD)* et la *Centrale des syndicats du Québec (CSQ)* se manifestent et se joignent solidairement à la CSN en appui à cette cause. L'honorable juge madame Danielle Grenier est saisie du dossier. Les audiences publiques débutent le 18 septembre 2007 pour se terminer le 22 décembre 2007. Je suis appelé à témoigner pour ces audiences. Les plaidoiries se poursuivent en janvier 2008. Nous sommes donc en attente de la décision que rendra la Cour. Le jugement tant attendu a été rendu et nous donne gain de cause.

Parallèlement, la CSN présente en février 2004 une plainte pour violation des libertés syndicales devant le Comité de la liberté syndicale, au *Département des normes internationales du travail du Bureau international du travail (BIT)* à Genève. Le *BIT* rend une décision favorable le 30 mars 2006 et condamne le gouvernement du Québec en statuant que la *Loi 7* prive les *RI* et les *RTF* du statut de salariés au sens du *Code du travail* en imposant le statut déguisé de travailleur autonome. Elle condamne aussi l'annulation des accréditations existantes. Malheureusement, le *BIT* n'a qu'un pouvoir de recommandation et leur décision n'a pas force de loi.

En juillet 2004, Monsieur Jean Bernier, professeur titulaire au département des relations industrielles de l'Université de Laval rédige un important rapport d'expertise et jette un regard critique sur cette loi modificatrice. Ce rapport d'expertise est communément cité sous le Rapport Bernier :

« *L'impact des modifications législatives du 18 décembre 2003 sur la protection sociale des responsables d'un service de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires et de type familial.* »

Ce rapport dresse donc un portrait des relations de travail dites *atypiques* et dénonce vertement cette loi modificatrice et la position radicale du législateur qui consacre le statut de faux indépendants de ces travailleurs. Il y est dit que c'est un geste sans précédent du législateur, une première dans l'histoire des relations de travail au Québec, et qui s'inscrit à contre-courant de l'évolution de la pensée sociale au plan international.

Je vous cite quelques extraits de ce rapport :

« En faisant l'hypothèse que le régime de négociation collective défini au Code du travail ne serait pas jugé suffisamment fonctionnel dans les branches d'activité qui nous occupent, ce qui reste à démontrer, le législateur aurait pu en adapter un qui s'inscrive dans le respect du droit des personnes de recourir, si elles le souhaitent, à la représentation collective dans un cadre syndical pour participer à la détermination de leurs conditions de travail. »

« Plutôt que de se livrer à cet exercice, le législateur a préféré leur retirer le statut de salarié qui leur avait été reconnu, les privant du même coup non seulement du droit à la syndicalisation au sens du Code du Travail mais de toute protection sociale à laquelle donne accès le statut de salarié. »

« En ce faisant, le législateur consacre par l'effet de la loi elle-même le statut de faux indépendants de ces travailleurs. En effet, ce sont des personnes dont la situation réelle de travail correspond à celles des salariés alors que l'État les considère comme des travailleurs indépendants (prestataire de services). C'est ainsi que par l'effet de cette législation ces personnes sont privées de l'accès à la quasi-totalité des régimes de protection sociale auquel ont droit l'ensemble des autres salariés québécois, au nombre desquels se trouvent d'autres personnes qui accomplissent essentiellement le même travail pour les mêmes donneurs d'ouvrage et qui l'exécutent non pas à domicile mais chez l'employeur. »

« Il s'agit ici d'une première dans l'histoire des relations de travail au Québec. En effet, si le législateur avait estimé nécessaire, à certains moments et pour des raisons précises, de restreindre ou de suspendre l'exercice de certains droits reconnus par nos lois du travail, jamais, à ma connaissance il n'était allé aussi loin que de modifier par voie législative le statut d'emploi de toute une catégorie de travailleurs pour ainsi les priver de la totalité de la protection sociale à laquelle le statut de salarié donne accès. »

« Ce qui étonne, c'est que malgré l'existence dans la jurisprudence québécoise de « critères (qui) soient assez clairs pour permettre de déterminer facilement le champ d'application des diverses lois de travail et qu'ils incluent ceux qui sont censés être inclus », les modifications adoptées par l'Assemblée nationale en décembre 2003 ont finalement strictement pour effet de déguiser la relation de travail des responsables d'un service de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires et de type familial, c'est à dire « lui donner une apparence différente de la réalité afin d'annuler ou de dissimuler la protection offerte par la loi. Cette façon de faire constitue un dangereux précédent en regard des pratiques bien établies en matière du droit syndical et compte tenu de la tradition de notre régime de rapports collectifs du travail. »

« Enfin, non seulement, ces projets s'inscrivent-t' ils à contre-courant de l'évolution de la pensée sociale au plan international, mais ils placent ces personnes dans une sorte de « no man's land » sur le plan de la protection sociale.»

Voilà pour ces quelques conclusions tirées de ce rapport communément appelé le Rapport Bernier et qui précède de quelques années un verdict similaire qu'établira le BIT à Genève en 2006.

Nous espérons que tous ces efforts combinés se concrétiseraient avantageusement au nom de tous ces travailleurs. Mais il faut bien se l'admettre, il est très difficile sinon impossible pour de simples travailleurs isolés de se faire entendre lorsque les enjeux sont purement politiques et pécuniaires. Notre ralliement à la CSN était donc inévitable et justifiable. Celle-ci aura tout mis en œuvre pour nous accompagner dans cette quête pour des conditions de travail décentes et une meilleure qualité de nos vies professionnelles et familiales. Nous étions tous dans l'attente de la décision que rendrait la Cour supérieure du Québec. Nous étions aussi confiants que cette décision nous soit favorable.

Le 31 octobre 2008, La Cour supérieure du Québec a donc accueilli la requête des trois centrales syndicales, déclarant cette loi *7 inconstitutionnelle, invalide, inopérante et sans effet*. Le tribunal juge notamment que certains articles de cette loi contrevient à la Charte canadienne des droits et libertés ainsi qu'à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, en ce qui a trait à la liberté d'association et au droit à l'égalité.

C'est une grande victoire au nom de la liberté syndicale pour tous ces travailleurs ayant perdu leur dignité de travailleurs. Ce jugement rétablit l'espoir et la fierté pour tous ceux-ci qui aspiraient à une reconnaissance pour le travail qu'ils accomplissent.

* * * * *

Voilà pour ce long et périlleux parcours syndical. Passons aux conditions de travail prévalant actuellement dans nos milieux de vie communément appelés une *ressource intermédiaire de type maison d'accueil*.

La précarité du petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial et nos conditions de travail actuelles

Dans ce volet, nous plongeons au cœur des préoccupations des responsables d'un petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial. Il ne faut pas chercher de midi à quatorze heures, ces responsables n'ont aucunes conditions de travail sauf bien sûr, le versement mensuel de leurs honoraires. Ces travailleurs exercent leur métier avec beaucoup de résilience et cela, malgré la lourdeur de l'engagement, les nombreuses difficultés de parcours et le peu de soutien qu'on puisse leur procurer. Les gestionnaires des *CRDI* reconnaissent cet engagement, mais ils demeurent plutôt en retrait quant à promouvoir une amélioration de nos conditions de travail.

Pourtant, ce rôle et ces responsabilités que l'on impute à une ressource de type familial sont complexes et exigeants. Cette ressource doit procurer de l'aide et de l'assistance sur le plan physique et psychologique à un bénéficiaire, assurer son soutien émotif, appliquer le plan d'intervention de celui-ci et participer à sa révision. Elle doit aussi favoriser l'acquisition de différentes aptitudes et faciliter son développement optimal.

C'est dans ces mots que l'on caractérise notre rôle auprès d'un bénéficiaire dans le guide d'orientation de la pratique professionnelle et la ressource de type familial. Voilà donc de bonnes raisons de nous octroyer des conditions de travail satisfaisantes, de mettre en place des mesures de soutien et d'accompagnement et du ressourcement qui soutiendront de façon bénéfique le responsable dans l'exercice de ses fonctions.

Pourquoi en est-il ainsi ?

Nous devons nous en remettre à cette détermination persistante du gouvernement en place d'assainir le poids des dépenses publiques par la privatisation des services à la population. Dans cette optique, la *RI* est l'un des phénomènes découlant de cette volonté de privatisation au *MSSS*. Or, il va de soi, que les conditions d'exercices prévalant au contrat *RI* et établissant les rapports entre un *CRDI* (l'établissement donneur d'ouvrage) et une ressource *RI* (une personne physique ou morale tel que le stipule le contrat) favorisent le *CRDI* et reflètent bien ces intentions de privatisation et d'économie.

Dans un tel contrat, le *MSSS* met donc tout en œuvre pour un soutien entier du bénéficiaire, mais se soustrait sur toute la ligne de ses obligations d'employeur-employés envers son travailleur dispensateur des services. Celui-ci se voit ainsi dénué de toutes conditions de travail pourtant essentielles à l'accomplissement de son mandat. Alors, faut-il se surprendre que nos gestionnaires d'établissements du réseau public soient plutôt distants dans ce regard qu'ils posent sur nous?

Le guide d'orientation du cadre de référence des *RI* publié par le *MSSS* en avril 2001 souscrit à cette volonté de l'entrepreneuriat en précisant :

« La maison d'accueil est un milieu de vie où résident les usagers et la ou les personnes en responsabilité qui vivent dans la maison d'accueil peuvent y être propriétaires ou locataires. Elles peuvent aussi y être logées par la ressource aux fins de dispenser des services aux usagers.

Ce type d'installation s'apparente aux résidences ou familles d'accueil. La maison d'accueil s'en distingue par ses ressources humaines, matérielles ou financières qui doivent être organisées de manière à satisfaire aux besoins de services des usagers qui y sont référés par l'établissement. En comparaison, la ressource de type familial répond à un besoin d'hébergement et de services pouvant être dispensés à l'intérieur des limites et des capacités du milieu familial d'accueil déjà organisé et structuré. »

Ce profil d'entrepreneur ne tient pas la route pour le responsable d'un petit milieu *RI*. Celui-ci n'a pas les ressources humaines, matérielles ou financières décrites ci-haut pour la maison d'accueil. Ce responsable ne vise ni le volume ni le profit et n'a pas les moyens de s'adjoindre du personnel. Sa capacité d'accueil pour l'hébergement des bénéficiaires sera toujours restreinte par la présence même des membres de sa famille. Le petit milieu *RI* à caractère familial est similaire en tous points à la *RTF* à l'adulte, à la distinction près qu'un *CRDI* limite en moyenne les placements à deux bénéficiaires (parfois trois) dans une ressource *RI* comparativement à un maximum de neuf personnes dans la *RTF*.

Les conditions salariales existantes chez un responsable *RI* (et tout autant en *RTF*) sont inévitablement précaires. Le mode actuel de rémunération selon l'échelle de rétribution applicable par bénéficiaire s'avère fort insécurisant, voire même traumatisant pour un responsable lorsqu'advient une place vacante. Il s'agit qu'un bénéficiaire quitte sans qu'un remplacement ne se concrétise dans un délai raisonnable et c'est assurément la catastrophe.

Malgré une mesure spécifique au cadre *RI* garantissant 80% des honoraires annuels globaux pour les places reconnues et inoccupées, un *CRDI* n'est jamais tenu, s'il le juge nécessaire, de reconduire pour une nouvelle année une place vacante. Le contexte d'austérité budgétaire prévalant dans les établissements et l'atteinte d'un budget équilibré rendent ces administrateurs peu enclins à déboursier des honoraires pour une place inoccupée.

Ce responsable se voit donc amputé ni plus ni moins de la moitié de son revenu et ne peut ainsi recourir à un travail autre à l'extérieur du domicile (dû à sa présence continue et exigée au domicile), ni combler cette place par un placement privé ou un placement en provenance d'un *CRDI* hors région pour compenser cette perte de revenus.

Cela, malgré ce que la *LSSSS* et notre contrat laissent stipuler à cet égard :

« Avec l'autorisation de l'agence, plusieurs établissements peuvent recourir aux services d'une même ressource intermédiaire. L'agence veille toutefois à ce que les établissements concernés se concertent quant au suivi professionnel et au paiement de cette ressource. »

« La Ressource, tant et aussi longtemps que dure son contrat la liant à l'Établissement, ne peut héberger des personnes qui lui sont confiées par contrat privé, sauf s'il en est convenu autrement entre les parties par lettre d'ententes jointe aux présentes. »

Dans les faits, un tel consentement est rarement octroyé par l'établissement. Ce dernier tient plutôt à s'approprier l'exclusivité de ses places. Il craint qu'un tel placement du privé ou d'un autre *CRDI*, nous détourne et nous soustrait des engagements pris envers lui. D'où l'importance capitale de procurer des conditions salariales sécurisantes et stables à ces travailleurs.

Comment peut-on assurer une qualité optimale des services pour la personne hébergée sans ces conditions de travail décentes?

Cette question mérite bien une réflexion profonde. Le *CRDI* de par la *LSSSS* lui reconnaît la mission d'offrir des services de soutien et d'accompagnement à des personnes en raison de leur déficience intellectuelle, mais aussi des services de support à l'entourage de ces personnes. Un responsable fait indéniablement partie de l'entourage du bénéficiaire. Cette mission nous la réalisons par extension du mandat du *CRDI* et il nous le rappelle explicitement au contrat :

« L'Établissement doit s'assurer de la qualité des services et de la qualité de vie de l'utilisateur. »

À cet égard, le *CRDI* exercera sa responsabilité en ce qui a trait à la supervision professionnelle de la ressource en identifiant un intervenant-ressource responsable du suivi de la ressource et assignera également, un intervenant responsable pour le suivi de chaque bénéficiaire placé dans la ressource pour toute la durée du contrat. Ces mesures sont parties prenantes de l'encadrement d'une ressource afin de s'assurer qu'elle s'acquitte de ses obligations envers les bénéficiaires et qu'elle répond adéquatement aux attentes établies par l'établissement.

D'ailleurs, il est clairement énoncé au guide d'orientation publié par le *MSSS* en 1992, « *La pratique professionnelle et la ressource de type familial* » que cette surveillance et ce contrôle sur la qualité des services dispensés par une ressource doivent s'exercer par l'établissement. Le rôle qui est reconnu aux établissements à l'égard des ressources de type familial comporte un défi important, assorti non seulement de l'obligation de se donner des moyens d'action mais aussi de l'obligation d'obtenir des résultats.

Mais assez curieusement, la plus récente publication d'avril 2003 de ce guide d'orientation, tend plutôt à sous-peser ces aspects de la surveillance et du contrôle envers une ressource. Ce changement de formulation n'est certes pas étranger à cette syndicalisation des travailleurs et la position du *MSSS* de déguiser une fois de plus notre réalité en ce qui a trait à la subordination qu'exerce un *CRDI* envers son travailleur. Voici quelques passages plutôt similaires et extraits de ces deux guides :

« La supervision professionnelle des ressources de type familial est constituée d'un ensemble d'actions posées par l'établissement. Le but de cette supervision est d'aider la ressource dans l'exercice de son rôle et de permettre une évaluation de façon continue.

La supervision professionnelle permet de suivre l'évolution de la ressource de type familial en regard... au contrôle de la qualité des services rendus par la ressource. »

-extrait du guide de 1992

Le suivi professionnel est constitué d'un ensemble d'actions posées par l'établissement dans le but de soutenir la ressource de type familial dans l'exercice de son rôle.

Ce suivi permet de suivre l'évolution de la ressource quant à l'appréciation continue de la qualité des services rendus par la ressource. »

-extrait du guide de 2004

L'établissement doit exercer sa responsabilité en ce qui a trait au contrôle et à la surveillance de la ressource de type familial en lui apportant l'aide et le soutien requis.

-extrait du guide de 1992

L'établissement doit exercer sa responsabilité face à la ressource de type familial en lui apportant l'aide et le soutien nécessaires et en précisant ce qui est attendu d'elle et ce qu'elle est en droit d'attendre de l'établissement. »

-extrait du guide de 2004

Quelle que soit cette formulation, elle est porteuse d'un seul et unique message. La supervision et le contrôle sont monnaie courante dans nos milieux. Le *CRDI* a le mandat de s'assurer de la qualité de vie du bénéficiaire et il met en place les structures nécessaires pour arriver à cette fin. Nous fonctionnons dans un encadrement de travail réglementé. Nos obligations et nos conditions d'exercice sont explicitement détaillées au contrat *RI* et l'établissement exerce sa surveillance de la ressource en désignant du personnel attiré pour le suivi professionnel du responsable et du bénéficiaire.

D'ailleurs, les *CRDI* appréhendent énormément cette perte du contrôle qu'ils exercent sur les ressources dans l'éventualité que cette syndicalisation se concrétise et que ces travailleurs se réapproprient leur statut de *salariés*.

Dans quelles conditions oeuvrent les responsables d'un petit milieu de vie ?

Il ne faut pas être un expert en relations de travail pour saisir toute la portée du contrat *RI* et le poids que cela incombe au travailleur. Un poids, telle une épée de Damoclès, qui ne laisse à ce simple travailleur aucune marge à l'erreur. La lecture seule du contrat suffit amplement à démontrer toute notre vulnérabilité face à l'employeur. Ce contrat protège d'abord outrageusement le *CRDI* et tout est ensuite axé sur la qualité de vie et les services à dispenser au bénéficiaire dans son milieu de vie. Ce dernier volet est plus que normal, nous le reconnaissons, mais, qu'advient-il du travailleur et de sa qualité de vie professionnelle et familiale ? Or, ce contrat *RI* devrait inclure des mesures préventives garantissant au travailleur un encadrement de travail formateur, souple et sécurisant avec des conditions salariales stables.

Malgré ce libellé au contrat stipulant clairement que « ***La Ressource s'engage à offrir des services de qualité aux personnes référées par l'Établissement.*** », ces travailleurs doivent toujours accomplir leur travail dans la marginalité, l'isolement, sans statut d'emploi, sans formation, sans répit et avec très peu de support en provenance du réseau.

N'est-il pas un peu paradoxal d'exiger d'une part une qualité optimale du service sans pour autant donner à ces responsables les moyens d'y arriver ?

Pour bien résumer ici toute l'ampleur de la précarité d'emploi chez ces travailleurs, nous ferons le tour de leurs conditions de travail et de certains aspects des conditions d'exercices figurant au contrat *RI*. Avec le peu de soutien et d'accompagnement qu'on leur procure, il est à se demander comment ces braves gens réussissent à relever des défis aussi énormes.

Dans un premier temps, voici nos conditions de travail :

- Le responsable cohabite à son domicile familial avec les bénéficiaires qui lui sont référés par l'établissement et il assume une présence continue de 24 heures sur 24, et de 7 jours sur 7;
- Aucunes vacances annuelles ne sont prévues au contrat *RI*;
- Aucun répit n'est prévu au contrat *RI*;

- Aucun congé férié n'est prévu;
- Aucun congé de maladie n'est prévu;
- Aucune éligibilité pour un congé de maternité ou de paternité;
- Aucune éligibilité pour un retrait préventif précédant une naissance lorsqu'en présence d'un bénéficiaire à risque;
- Aucune éligibilité pour une couverture par la CSST (Commission de la santé et la sécurité au travail) en cas d'agression ou de sévices impliquant un bénéficiaire;
- Aucune éligibilité pour une demande de prestations d'assurance-emploi;
- Aucun régime de retraite tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral;
- Aucune protection sociale;
- Aucune assurance collective;
- Aucun congé pour des raisons personnelles (décès, urgence familiale autres situations majeures.);
- Aucune mesure préétablie au contrat *RI* pour de l'accompagnement en situation d'urgence extrême ou lors d'une hospitalisation prolongée d'un bénéficiaire;
- Aucune garantie lors du départ d'un bénéficiaire pour combler cette place vacante;
- Aucune formation professionnelle requise;
- Aucune planification récurrente prévue pour de la formation continue ou des rencontres d'équipe;
- Aucun remboursement pour les frais de gardiennage ou de kilométrage lors de certaines convocations;
- Aucune reconnaissance dans un statut d'emploi;
- Aucune commémoration pour l'ancienneté ou le départ à la retraite d'un responsable;
- La régionalisation des *CRDI* et le contrat *RI* font qu'un responsable ne peut héberger des personnes qui lui sont confiées par contrat privé et qu'il ne peut pour autant offrir ses services aux *CRDI* hors de sa région;
- Le responsable n'est pas disponible pour un travail à l'extérieur du domicile à cause de la garde continue des bénéficiaires;
- Le responsable n'est pas plus disponible pour un travail à son domicile à cause des obligations du responsable en lien au *PSI* du bénéficiaire;
- Le *CRDI* peut résilier une accréditation (*) pour une place vacante par un pré-avis de non-renouvellement écrit trois mois précédant l'expiration du contrat. Cette pratique courante a pour but de se soustraire à la mesure spécifique à l'échelle de rétribution qui garantit 80% des honoraires globaux prévus annuellement au responsable à la reconduction du contrat pour une nouvelle année;
- Le *CRDI* peut mettre fin au contrat (*) en tout temps par un préavis de trois mois;
- Le *CRDI* peut suspendre (*) en tout ou en partie les activités de la ressource lorsqu'il est informé d'une situation justifiant une enquête;
- Aucun recours en cas de mécontentement ou de congédiement, sauf pour le traitement d'une plainte à l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de sa région, tel que le stipule le contrat au libellé 75 et conformément à l'article 307 de la *LSSSS*. À cet égard, le *CRDI* n'est pas tenu de se conformer aux recommandations de l'Agence. Et il est permis de douter que cette instance agira de façon impartiale étant juge et partie dans un tel contexte;

- Le responsable est tenu et s'engage à respecter les lois applicables au Québec, les politiques ministérielles, les règles et les directives administratives du *MSSS*, les normes et les pratiques professionnelles en vigueur dans l'établissement et déclare en avoir pris connaissance. Celles-ci se résumant entre autres à :
 - **La philosophie des services du Centre du Florès;**
 - **Le code d'éthique de l'Établissement;**
 - **Le guide alimentaire canadien;**
 - **Le plan de service individualisé du bénéficiaire;**
 - **Le protocole de gestion des avoirs du bénéficiaire;**
 - **Le règlement concernant les mécanismes pour le contrôle de l'utilisation de la contention et de l'isolement à l'égard des bénéficiaires;**
 - **Le règlement concernant la prestation sécuritaire de services;**
 - **Les normes sur la prévention et le contrôle des infections;**
 - **Les articles de base et frais supplémentaires;**
 - **Les conditions d'exercice figurant au contrat *RI* : les obligations de La Ressource envers l'Établissement et envers l'utilisateur;**
 - **Les normes d'aménagement et de sécurité des ressources résidentielles;**
 - **Et enfin, la ressource à l'obligation de se conformer à toute exigence ou prescription des lois applicables dans la province de Québec et des règlements adoptés sous leur empire. De même qu'à tous les règlements, arrêtés, décrets ou ordonnances de la municipalité dans laquelle se retrouve la ressource ou de tout autre pouvoir public ayant autorité sur celle-ci ou sur les activités qui y sont exercées (Obligations de la Ressource et Dispositions générales, Section 2 libellé 24 du contrat des ressources intermédiaires.**
- En dernier lieu, Le *MSSS* défraie les coûts pour un programme d'assurance de dommages aux biens et de responsabilité civile et professionnelle pour les *RI-RTF* (à caractère familial) et aux bénéficiaires. Cette assurance est administrée par *l'Association des hôpitaux du Québec* (AHQ).

(*) Le *CRDI* peut résilier le contrat *RI* ou désaccréditer un certain nombre de places reconnues ou suspendre en tout ou en partie les activités de la ressource s'il juge que le responsable n'est plus apte temporairement ou en permanence à procurer la prestation de services requise auprès du (des) bénéficiaire (s) ou bien que cette place vacante ne peut être comblée dans un délai raisonnable ou pour le temps qu'une ressource est sous enquête ou si cette ressource ne remplit plus les conditions requises au contrat ou s'il y a des motifs justes et suffisants pour procéder à une telle résiliation.

Malgré cela, le *CRDI* peut sous une simple crainte justifier la cessation des activités d'une ressource. Le contrat *RI* est sans appel à cet égard :

« L'Établissement peut, en en tout temps, lorsqu'il est informé d'une situation justifiant une enquête, telle la crainte à l'effet que la santé, la sécurité, l'intégrité ou le bien-être d'un ou des usagers sont compromis, enjoindre la ressource de suspendre, en tout ou en partie, l'exercice de ses activités prévues aux présentes, pour la durée de l'enquête. »

Ce libellé du contrat peut s'avérer très inquiétant dans des circonstances d'enquêtes nébuleuses. D'une part, nous endossons entièrement la révocation sur le champ d'une reconnaissance *RI* lorsqu'après une

enquête, il a bien été déterminé qu'un délit a causé préjudice à un bénéficiaire. Mais d'autre part, il faut aussi jouer de prudence quand les circonstances amenant une enquête semblent plutôt vagues.

Il est trop fréquent que ce lien de confiance envers un responsable soit rapidement rompu. Ce dernier se retrouve souvent démuné de moyens pour se faire entendre et encore plus dépourvu pour se faire représenter. Sa parole n'a que très peu de poids devant la parole du personnel mandaté à la surveillance de la ressource. L'enquête tend souvent à donner raison au personnel de l'établissement et cela, même si une incompatibilité de caractère ou un simple conflit entre intervenant et responsable a déjà abouti à la cessation complète des activités d'une ressource. Alors, il faut reconnaître que ce libellé procure un pouvoir absolu et que son utilisation devrait se faire en toute impartialité et avec beaucoup de diligence et de discernement.

J'ouvre maintenant une parenthèse sur cette notion de l'accompagnement d'un bénéficiaire. Dans les premières années suivant la désinstitutionnalisation, l'intervenant du bénéficiaire (éducateur spécialisé du CRDI) offrait un service d'accompagnement occasionnel ou au besoin pour des sorties éducatives ou récréatives dans la communauté ou lors d'une hospitalisation ou de rendez-vous de prévus chez les spécialistes. Cette pratique s'est rapidement estompée au fil des ans et depuis, il s'est instauré cette présomption, toujours persistante de nos jours, que tout l'accompagnement d'un bénéficiaire s'effectue par le responsable de la ressource.

Nos obligations professionnelles ne doivent en aucun temps empiéter sur nos propres obligations parentales et familiales.

Il est très important qu'un CRDI offre de l'accompagnement ponctuel pour un bénéficiaire en situation d'urgence ou de crise et en support à sa ressource. Le contrat RI nous précise que :

« L'Établissement intervient dans les plus brefs délais, à la demande de la ressource, lorsque celle-ci est aux prises avec des difficultés concernant un usager. »

Mais paradoxalement, ce contrat avance à l'annexe 6 sous le libellé 47 que :

« Lorsque l'usager doit se rendre chez le médecin ou chez des professionnels de la santé, il est nécessaire que cet usager soit accompagné par la Ressource. »

Il y a ici une ambiguïté certaine quant à l'interprétation que l'on doit en tirer.

De telles situations, il s'en vit fort régulièrement dans les ressources et celles-ci doivent malgré elles composer avec cette réalité. L'établissement se doit donc de tenir compte de la composante des membres habitant une ressource et d'éléments spécifiques caractérisant sa constitution, entre autres : le statut civil du responsable, la présence d'un conjoint ou d'enfants au domicile, le nombre de bénéficiaires hébergés, l'éducation et la scolarité des enfants, les activités familiales et celles des bénéficiaires, la maladie, l'hospitalisation ou la mortalité d'un membre de la famille ou d'un bénéficiaire, une grossesse annoncée, les moments de répit et vacances annuelles de la famille, etc. Tous des facteurs à considérer par l'établissement pour la détermination de l'accompagnement que requiert une ressource.

Ce responsable qui est répondant pour l'établissement l'est tout autant pour sa famille. Les responsabilités professionnelles de ce dernier sont déjà suffisamment exigeantes. Tout surcroît de

tâches peut nuire à l'équilibre de la famille et même du couple. Les obligations professionnelles ne doivent en aucun temps empiéter sur les obligations parentales et familiales du responsable.

D'ailleurs, ces dernières années, il a été introduit au Guide d'orientation de la pratique professionnelle et la ressource de type familial un volet consacré au plan de soutien que l'établissement doit procurer à l'intention de sa ressource.

Ce plan comporte un ensemble de mesures visant à appuyer la ressource dans l'exercice de son rôle. De son côté, l'établissement se doit d'être à l'écoute des différentes façons par lesquelles la ressource exprime ses demandes d'aide. Le plan de soutien devrait être révisé chaque année ou à chaque fois que des changements majeurs surviennent.

Les principales formes d'aide peuvent se concrétiser comme suit :

- **L'encadrement professionnel par des mesures d'aide et de soutien;**
- **L'accessibilité à des programmes de formation;**
- **La mise sur pied de groupes de discussion et d'échange;**
- **L'association de jeunes ressources à des ressources plus expérimentées;**
- **L'organisation, la coordination et la mise en place de mesures de répit à partir des ressources disponibles.**

Ces mesures pourtant annoncées sont pauvrement appliquées dans notre quotidien. Les effectifs réduits des *CRDI* peinent à fournir ce plan de soutien et c'est la qualité de notre vie familiale qui en écope.

De plus, le *CRDI* a aussi un mandat d'organiser des activités bénéfiques et sur mesure pour la personne déficiente intellectuelle. Ces activités peuvent revêtir un caractère éducatif et de loisirs en centre de jour ou socioprofessionnel dans des ateliers de travail protégés. Certaines activités se font dans les locaux administrés et appartenant au *CRDI*. Toutefois, des activités peuvent également s'organiser en partenariat avec la communauté.

L'accompagnement du bénéficiaire à ces activités est a priori assumé par le personnel de l'établissement. Ces activités permettent au bénéficiaire de vivre de nouvelles expériences tout en procurant un peu de ressourcement aux familles naturelles et substituts. Malgré cela, ces activités sont difficilement accessibles. Les places dans ces milieux sont comblées et les listes d'attente sont excessivement longues.

Mais, on tend à remarquer que des services de plus en plus spécialisés ont pris graduellement le relais sur les activités à caractère de loisirs dans les centres de jour. Ces services plus spécialisés s'adressent particulièrement aux personnes atteintes d'autisme ou de troubles envahissants du développement, que l'on désigne communément d'enfants *TED*.

La déficience intellectuelle est donc repoussée au second rang. Les bénéficiaires sont de plus en plus privés d'activités bénéfiques à leur épanouissement. La personne déficiente et vieillissante subira un retrait progressif de ses activités en centre de jour. Conséquemment, on prive également ces familles naturelles et substituts de répit occasionnel. Néanmoins, l'on ne délaissera pas pour autant l'apport que peut exercer un responsable dans l'accompagnement d'activités pour un bénéficiaire dans la communauté.

Il faut donc se questionner et tracer cette ligne à savoir où finit l'intégration que doit accomplir un responsable. Le *CRDI* a pourtant des obligations à cet égard et doit compter sur ses propres effectifs pour remplir une portion de ce mandat. Le responsable ne peut à lui seul assumer dans sa totalité tout ce poids et favoriser entièrement à lui seul l'intégration familiale, sociale et professionnelle d'un bénéficiaire. Les obligations professionnelles de ce responsable au domicile sont suffisamment chargées et exigeantes, sans oublier ses propres obligations parentales et familiales. Ne pas en tenir compte, c'est lui occasionner un préjudice certain quant à sa qualité de vie personnelle et familiale.

Ce surcroît de tâches et d'obligations peut aussi porter atteinte à la santé physique et psychologique d'un individu. Cela peut le mener tout droit vers l'épuisement professionnel. D'ailleurs, le contrat *RI* ne prévoit aucunes mesures de ressourcement pour un responsable vivant une telle situation. Dans ces circonstances, celui-ci aura donc tendance à cacher son état par crainte de représailles. Celles-ci peuvent conduire au retrait des bénéficiaires et à la cessation temporaire ou en permanence des activités de la ressource. Il faut donc être prévenant et admettre qu'un responsable est humain, qu'il a ses limites et que pour y remédier, des mesures de soutien bien place sont requises. Autrement, c'est endosser mutuellement une politique du silence qui aura certes des conséquences sur la qualité du service auprès du bénéficiaire.

N' y a-t-il pas moralement matière à réflexion ?

Il est fort regrettable que presque toutes les installations en foyers de groupe appartenant aux établissements aient été fermées dans les années suivant la désinstitutionnalisation. Les établissements n'ont plus à leur disposition de lieux physiques favorables à la mise en place d'activités de jour pour les bénéficiaires, à la mise en place de services de support pour les familles aux prises avec un bénéficiaire en situation de crise ou pour le ressourcement des familles naturelles et substituts.

Je terminerai ce volet avec les honoraires déboursés au responsable *RI*.

L'article 303 de la *LSSSS* prévoit que le *MSSS* établisse une classification des services offerts par les *RI* qui est fondée sur le degré de soutien ou d'assistance requis par le bénéficiaire. Aussi, le *MSSS* en détermine les taux ou une échelle de taux de rétribution applicables pour chaque type de services rendus par la *RI*. L'instrument utilisé pour déterminer cette classification est « *l'instrument d'identification de l'intensité des services requis de la ressource intermédiaire* ». Quant aux taux de rétribution, ils figurent à « *l'échelle des taux de rétribution RI à 15 sous-niveaux* ». Ces deux documents sont annexés.

Cette échelle de taux gradués comprend 5 niveaux de services avec des sous-niveaux. Le pointage va de 15 points au niveau 1 pour atteindre un maximum de 165 points au niveau 5. Les taux s'échelonnent de \$9.89 au niveau 1, à un maximum de \$108.71 au niveau 5. Ces taux sont pour l'année 2008 et ont été annoncés à l'annexe 1 de la circulaire 2007-029 (03.01.42.24) du *MSSS*. L'indexation quant à elle se fait annuellement au premier janvier d'une nouvelle année et est annoncée par un communiqué ministériel. Les honoraires du responsable *RI* sont versés mensuellement par le *CRDI*.

Le contrat *RI* stipule que :

« L'Établissement s'engage à procéder à la classification des services requis par l'utilisateur dans les 30 jours qui suivent l'entrée de l'utilisateur chez la Ressource. Par la suite, il en assure la révision selon les dispositions prévues dans la LSSSS (art. 104). »

Le travailleur social qui assure le suivi de la ressource détermine donc du degré de soutien et d'assistance en établissant un pointage pour chaque type de services à dispenser au bénéficiaire. Le grand total du pointage pour l'ensemble des services déterminera le taux quotidien versé à la *RI*.

Il est très courant que la classification ne correspond pas au profil d'un bénéficiaire nouvellement intégré dans un milieu. Par conséquent, une demande de réévaluation sera faite. Si la demande est « acceptée » et que le résultat est à la hausse, cette ressource ne se verra jamais accorder la rétroactivité à compter du premier jour d'hébergement du bénéficiaire.

Il est à noter aussi que cette classification des services est rarement sinon jamais complétée en présence de l'intervenant-bénéficiaire et/ou du responsable *RI*. Ces derniers sont pourtant les personnes les plus aptes à définir le soutien et l'assistance que requiert un bénéficiaire. Qu'un travailleur social soit l'unique évaluateur de cette classification des services peut conduire à de l'interprétation et à une sous-évaluation de l'intensité des services requis chez un bénéficiaire. Certains établissements ont même opté pour la centralisation de ces classifications en désignant une personne bien attitrée à la compilation de ces évaluations. Les conséquences peuvent être préjudiciables sur la détermination de la rétribution à verser au responsable.

Il est également important de souligner que cette classification par pointage n'accorde pas la totalité des points attribués au responsable. Cette classification peut atteindre un grand total de 240 points, mais son maximum autorisé ne peut excéder les 165 points. Cela crée inévitablement une iniquité pour un responsable si l'intensité des services s'est située bien au-delà du maximum de points autorisé. On consent donc à ce responsable une rétribution moindre pour des services plus soutenus qu'il aura à dispenser auprès du bénéficiaire.

Cette pratique va totalement à l'encontre des prémices du cadre *RI*, soit de rétablir les disparités de financement et les iniquités dans les taux de rétribution appliqués pour des services analogues.

Également, si l'un des principes directeurs de cette classification est son pointage gradué qui bonifie l'intensité des services par des taux à la hausse, il en va aussi inversement de la réduction des taux, s'il est déterminé que l'intensité des services diminue chez un bénéficiaire. Les dispositions prévues dans la *LSSSS* et au contrat *RI* peuvent amener le *CRDI* à réviser périodiquement « à la baisse » cette classification des services. Il y a de quoi s'inquiéter. En effet, le contrat stipule que :

« L'Établissement s'engage à procéder à la classification des services requis par l'utilisateur dans les 30 jours suivant l'entrée de l'utilisateur dans la Ressource, et par la suite lors de changements significatifs. »

Cette classification des services produit donc un effet pervers et déplorable en pénalisant le travail ardu d'un responsable par une baisse de son taux. L'utilisation de cet instrument peut donc s'avérer abusive et préjudiciable. Aucune logique n'explique une révision à la baisse du taux tant qu'un bénéficiaire réside dans la ressource.

N'aurait-il pas été plutôt de miser de bonifier le pointage d'un responsable en le récompensant pour sa constance au travail et pour les résultats atteints? Une telle mesure aurait été plus motivante et gratifiante tout en s'avérant incitative au rendement.

D'ailleurs, cette classification des services a toujours suscité beaucoup de commentaires dépréciatifs. Il est très fréquent d'entendre les responsables se prononcer sur le doute qui subsiste quant à la transparence et la véracité des données compilées. Cette perception est fortement appuyée par la non-participation du responsable à cette classification, mais aussi, par les propos souvent tenus aux *CRDI* sur les coûts astronomiques de l'hébergement résidentiel. Les responsables en viennent donc à la conclusion que tout ce contexte d'austérité budgétaire déteint sur le pointage final et donc sur les taux accordés à la ressource.

Des modalités de rétribution spécifiques et complémentaire accompagnent l'échelle de taux *RI* :

- **Un montant équivalent à 80% des rétributions annuelles (selon l'échelle) est garanti pour la totalité des places reconnues;**
- **Une place inoccupée en raison de l'absence d'un bénéficiaire, peu importe le motif, est compensée à 100%, tant et aussi longtemps que le *CRDI* juge nécessaire de réserver cette place pour ce bénéficiaire;**
- **Les placements de dépannage, de répit ou de convalescence sont équivalents à la médiane des taux de l'échelle de rétribution, soit \$59.80;**
- **Si le comportement d'un bénéficiaire fait en sorte qu'il agresse le responsable et que ce dernier se retrouve dans l'incapacité de dispenser des services, le *CRDI* procède au retrait du bénéficiaire et verse au responsable un montant équivalent à sa rétribution pour une période n'excédant pas 90 jours;**
- **Le remboursement des dépenses de transport et de gardiennage s'effectue selon les modalités établies au *CRDI*, à condition que l'autorisation ait été préalablement consentie par ce dernier et qu'elle découle d'une mesure prévue au *PSI* du bénéficiaire et qu'aucun programme gouvernemental ne puisse être mis à contribution.**

Cette mesure qui garantit 80% des honoraires annuels au responsable n'est valide que si le *CRDI* juge nécessaire de maintenir cette place vacante à la reconduction du contrat pour une nouvelle année. Il est plutôt coutumier pour un *CRDI* lorsqu'une place vacante ne pouvant être comblée dans un délai raisonnable, de résilier cette place reconnue par un pré-avis de non-renouvellement écrit de trois mois précédant l'échéance du contrat. Ainsi, le *CRDI* se soustrait de cette mesure et n'est plus tenu de déboursier pour cette place vacante. Ce responsable n'aura pas pour autant une garantie du *CRDI* que cette place résiliée pourra à nouveau être réactivée. Le responsable se retrouve forcément avec une perte substantielle de son revenu annuel et n'a aucune latitude pour compenser cette perte par un revenu d'appoint.

Pour clore sur les honoraires, nous sommes totalement dépendants des actions entreprises par l'établissement. Dans de telles circonstances, vous pouvez vous imaginer le stress que vivra au quotidien un responsable s'il n'est pas en mesure de rencontrer ses coûts. Cela aura un impact certain sur sa motivation et son enthousiasme au travail. Et pourtant, il est tenu d'offrir des services de qualité.

Cela fait donc le point sur la précarité de nos milieux et sur nos conditions de travail. Nous sommes incontestablement des acteurs importants de ce secteur névralgique des services sociaux du *MSSS*. À tous les jours, nous dispensons des services essentiels de première et deuxième ligne. Notre contribution à la société québécoise est indéniable. Le réseau de l'hébergement résidentiel à caractère familial fut certes l'une des assises du franc succès de cette désinstitutionnalisation.

On persiste néanmoins au *MSSS* à nous maintenir dans l'isolement et l'insécurité tout en nous privant des dispositions prévues au *Code du travail* pour un *salarié*. Il sera donc intéressant de connaître dans un avenir rapproché les aboutissements de ce jugement rendu par la Cour supérieure auprès de nos instances politiques. La juge Danielle Grenier déplore particulièrement que cette loi 7 fut adoptée sans consultation véritable avec les organisations syndicales concernées et qu'en fait, il était clair que le gouvernement ne visait qu'un seul but, soit de mettre fin aux campagnes de syndicalisation de ces travailleurs, sans se préoccuper de la protection de leurs droits.

* * * * *

Le prochain volet est consacré aux abus, aux irritants et aux iniquités que l'on retrouve dans le réseau. Les responsables de petits milieux osent peu se prononcer ouvertement sur ces aspects. Certains en paient même le prix. L'interprétation et l'application dans les régions de ces lois, politiques, règles et normes sont fréquemment sujettes à créer des disparités régionales et autres formes d'irritants. Ceux-ci vous seront énumérés en bloc accompagnés de quelques commentaires.

Les abus, les irritants et les manquements du réseau public de l'hébergement résidentiel

Le territoire québécois se divise en dix-huit régions sociosanitaires et regroupe vingt-deux *CRDI* pour l'ensemble du territoire. Chaque *CRDI* doit appliquer et superviser avec homogénéité, transparence et diligence la législation incluse dans la *LSRSS*, les politiques et règlements ministériels, les directives et normes administratives émanant du *MSSS*, la pratique professionnelle reconnue à l'établissement, la philosophie de services et/ou le code d'éthique de l'établissement, les conditions d'exercices et les annexes aux contrats *RI* et *RTF* et surtout ces relations professionnelles s'établissant entre les intervenants d'un établissement et les responsables des milieux d'hébergement résidentiel.

Il est bien évident que l'interprétation de ces lois, normes et procédures puisse différer d'une région à l'autre et conduire dans leur application à des disparités ou à des manquements et/ou à des pratiques dites discutables qui occasionnent des abus, irritants et autres désagréments maintes fois rapportés par les ressources. Il est convenu de règle générale que l'administration territoriale par les établissements se réalise conformément aux lois et directives et avec le souci et le discernement que requièrent de telles fonctions. Mais il y a et il y aura toujours des cas d'exception.

Des situations désolantes ont été vécues et dénoncées à moult reprises par des responsables *RI-RTF* et les associations représentant ces derniers. Des mémoires ont également circulés soulevant ces aspects. Que ce soit de l'abus de contrôle ou de pouvoir, du harcèlement psychologique ou de l'intimidation, des décisions arbitraires ou abusives, des fermetures sauvages de ressources non justifiées, des conflits entre intervenants et responsables *RI-RTF*, ceux-ci surgissent tous un jour ou l'autre et ternissent le climat et les rapports de travail.

Ces actes peuvent causer des torts préjudiciables et détruire des vies et des familles. Il est coutumier d'entendre les responsables dénoncer ce climat d'autorité abusive et cette culture omniprésente dans les établissements qui tient pour acquis que les ressources doivent s'exécuter au doigt et à l'œil.

J'aborderai donc ces aspects avec objectivité. On ne peut douter que de telles situations méritent la réflexion. Un environnement de travail sain et mutuellement respectueux est bénéfique à tous; l'établissement, le travailleur et le bénéficiaire. Ces aspects vous seront donc regroupés en petits blocs agrémentés de mes commentaires, dans une séquence alphabétique, sans pour autant accentuer l'un plus que l'autre.

D'autre part, ce volet sur les abus et les irritants permettra de récapituler textuellement certains des propos exposés aux chapitres précédents de ce document. En les regroupant ainsi, il sera de fait plus facile de dresser un portrait global des préoccupations prévalant dans nos milieux.

Accompagnement du *CRDI*

Il est très important qu'un *CRDI* offre de l'accompagnement ponctuel pour un bénéficiaire en situation d'urgence ou de crise et en support à la ressource. Des situations d'urgence, il s'en vit fort régulièrement dans les ressources et celles-ci peinent à composer avec cette réalité. Les effectifs réduits

des *CRDI* n'arrivent pas à fournir un accompagnement adéquat et c'est la qualité de la vie familiale qui en écope.

L'établissement se doit donc de tenir compte de la composante des membres habitant une ressource et d'éléments spécifiques caractérisant sa constitution, entre autres : le statut civil du responsable, la présence d'un conjoint ou d'enfants au domicile, le nombre de bénéficiaires hébergés, l'éducation et la scolarité des enfants, les activités familiales et celles des bénéficiaires, la maladie, l'hospitalisation ou la mortalité d'un membre de la famille ou d'un bénéficiaire, une grossesse annoncée, les moments de répit et vacances annuelles de la famille, etc. Tous des facteurs à considérer par l'établissement pour la détermination de l'accompagnement que requiert une ressource.

Le responsable qui est répondant pour l'établissement l'est tout autant pour sa famille. Les responsabilités professionnelles de ce dernier sont déjà très exigeantes et tout surcroît de tâches peut nuire à l'équilibre familial. Ces responsabilités ne doivent en aucun temps porter atteinte à cet équilibre. Les obligations professionnelles ne doivent en aucun temps empiéter sur les obligations parentales et familiales.

Activités de jour

Le *CRDI* a aussi un mandat d'organiser des activités de jour bénéfiques et sur mesure pour la personne déficiente intellectuelle. Ces activités peuvent revêtir un caractère éducatif et de loisirs en centre de jour ou socioprofessionnel dans des ateliers de travail protégés. Certaines activités se font dans les locaux administrés et appartenant au *CRDI*. Toutefois, des activités peuvent également s'organiser en partenariat avec la communauté.

Ces activités permettent au bénéficiaire de vivre de nouvelles expériences tout en procurant un peu de ressourcement aux familles naturelles et substituts. Malgré cela, ces activités sont difficilement accessibles. Les places dans ces milieux sont comblées et les listes d'attente sont excessivement longues.

Les raisons de cette pénurie sont les fermetures quasi complètes des installations appartenant aux établissements dans les années suivant la désinstitutionnalisation. Conséquemment, ces bénéficiaires sont privés d'activités bénéfiques à leur épanouissement et l'on prive tout autant ces familles naturelles et substituts de répit occasionnel.

Il faut donc se questionner et tracer cette ligne à savoir où finit l'intégration que doit accomplir un responsable. Le *CRDI* a pourtant des obligations à cet égard et doit compter sur ses propres effectifs pour remplir une portion de ce mandat. Le responsable ne peut à lui seul assumer dans sa totalité tout ce poids et favoriser entièrement à lui seul l'intégration familiale, sociale et professionnelle d'un bénéficiaire.

Article 313 de la LSSSS

« Les activités et services dispensés par une ressource de type familial sont réputés ne pas constituer l'exploitation d'un commerce ou d'un moyen de profit. »

Actuellement, cet article ne sert que la *RTF* à l'enfance et à l'adulte. La *RI* de type maison d'accueil qui revêt un caractère familial devrait se prévaloir de cet article au même titre que la *RTF*. Ainsi, cette ressource se verrait à l'abri de toute forme de taxation ou de facturation commerciale que pourraient envisager une administration municipale, des représentants en couverture d'assurances automobiles, civiles et matérielles ou les firmes en téléphonie et en câblo-distribution.

Il aurait d'ailleurs été plus que souhaitable qu'un amendement à cette fin ait été introduit lors de l'étude du projet de loi 404 établissant les règles de fonctionnement de la ressource intermédiaire. Une fois de plus, je réitère ma position que le petit milieu *RI* offre un mode de vie familiale, et il n'a certes pas ce profil de l'entrepreneuriat.

Classification des services *RI-RTF* et les échelles de taux applicables

L'une des plus ahurissantes iniquités du réseau est certes cette classification des services en *RTF*. Les taux de rétribution que l'on reconnaît à un responsable *RTF* sont nettement inférieurs aux taux versés en *RI* pour des services analogues. Certaines régions vont jusqu'à intégrer dans une *RTF* des bénéficiaires issus de la désinstitutionnalisation et ayant ce profil *RI*, par souci d'économies et par prétexte que ceux-ci se sont adaptés socialement et ne manifestent plus de troubles comportementaux.

Il est inquiétant de constater que de telles pratiques ont cours dans les régions. Nous avons tous à appréhender ces agissements. Les coûts élevés de l'hébergement résidentiel incitent ces gestionnaires à procéder ainsi. Le taux le plus élevé consenti à une *RTF* est de l'ordre de \$62.66 pour des services de 5^e niveau de catégorie 3. Le taux en *RI* de niveau 5.4 est de \$108.71. C'est une différence substantielle de \$46.05 par jour par bénéficiaire. Ces économies s'avèrent donc fort appréciables annuellement dans un cadre de réduction des dépenses administratives. C'est l'un des irritants connus le plus souvent ramenés sur la place publique par nos collègues *RTF*.

D'ailleurs, monsieur Jean Rochon, ancien ministre à la santé et des services sociaux avait clairement annoncé ses couleurs lors des consultations publiques tenues en mars 1998 à la commission des affaires sociales sur « *l'Étude du projet de loi 404, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux; le cadre de référence régissant les ressources intermédiaires.* », et je le cite :

« Il y a un glissement vers une reconnaissance d'un ensemble de ressources intermédiaires et d'ici je ne sais pas combien de temps, mais à mesure que ça va se faire, la ressource de type familial traditionnelle va tendre à disparaître. Et là, ça pose la question qu'il faut voir : qu'est-ce qui arrive de la compensation et du revenu? »

Les intentions du ministre d'harmoniser la *RTF* au réseau *RI* se voulaient pourtant très prometteuses. Cette harmonisation suscitait toutefois une interrogation majeure, soit son financement. Le cadre de référence *RI* a été introduit pour une application provinciale en 2001. Dix années se sont donc écoulées depuis cette annonce du ministre Rochon. Les responsables *RTF* sont toujours dans l'attente de cette promesse ministérielle d'harmonisation. Et voilà que des régions procèdent à l'inverse en faisant des placements en *RTF* pour des cas reconnus historiquement en hébergement *RI*. Il y a de quoi s'inquiéter !

Il n'y a aucune raison qui justifie pareille inertie pour des services analogues dispensés en *RTF* ou en *RI*. Tous ces travailleurs font un travail égal et colossal et il n'en tient qu'à notre gouvernement de rétablir cette injustice et de reconnaître la contribution de ceux-ci en les traitant sans discrimination avec respect et équité.

L'application de ce cadre *RI* prévoyait apporter justement une série de correctifs relativement au développement, au fonctionnement et au financement des ressources intermédiaires et ainsi, rétablir les disparités et les iniquités existantes dans les diverses régions du Québec. À cet effet, il est toujours affirmé en préambule de ce cadre :

« Enfin, les initiatives isolées dans le développement de ces ressources ont entraîné des disparités de financement et des iniquités dans les taux de rétribution appliqués pour des services analogues. »

Ce faisant, l'application du cadre a peut-être harmonisé les pratiques de gestion des *RI*, mais elle a indiscutablement provoqué l'une des iniquités les plus évidentes du réseau de l'hébergement pour des services analogues octroyés en hébergement *RTF*. Il serait donc impératif d'harmoniser dans un avenir rapproché ces deux types d'hébergement afin que tous puissent bénéficier de conditions salariales homogènes et équitables.

Conciliation travail-famille

Cette conciliation travail-famille est entièrement reniée dans les conditions de travail prévalant dans nos milieux. Comment une famille peut-elle espérer profiter de moments exclusifs en famille lorsqu'elle est totalement dépourvue de répit, de jour fériés et de vacances annuelles ?

Les coûts associés au gardiennage sont défrayés entièrement par la ressource et celle-ci est tenue de payer le salaire minimum en vigueur aux normes de travail. La ressource n'a pas les moyens de payer ce gardiennage et se prive de forcément de sorties et d'activités en famille.

En cette époque de grande conscientisation sur la conciliation travail-famille, n'est-il pas temps que nos décideurs se lèvent et fassent un pas au nom de tous ces travailleurs, dans l'obtention d'une meilleure qualité de vie familiale ?

Conditions de travail actuelles

Il ne faut pas chercher de midi à quatorze heures, les responsables n'ont aucune condition de travail. Malgré cela, ceux-ci exercent leur métier avec beaucoup de résilience compte tenu de la lourdeur de l'engagement, des nombreuses difficultés de parcours et du peu de soutien qu'on leur procure. Et l'on persiste à nous maintenir dans l'isolement et l'insécurité tout en nous privant des dispositions prévues au *Code du travail* pour un salarié.

Je n'ai qu'à citer quelques extraits tirés de ce jugement du 31 octobre 2008 de la juge Danielle Grenier. Celle-ci a très bien saisi toute la portée de cette loi 7. Elle déplore particulièrement que cette loi fût adoptée sans consultation véritable avec les organisations syndicales concernées et qu'en fait, il était

clair que le gouvernement ne visait qu'un seul but, soit de mettre fin aux campagnes de syndicalisation de ces travailleurs, sans se préoccuper de la protection des droits de ces travailleurs :

« Par ailleurs, ces lois modificatives ont été adoptées sans consultation véritable des syndicats concernés et elles ont également été adoptées sous le bâillon à l'Assemblée nationale. Ces lois choquent. Elles heurtent de plein front les intérêts des RSG et des RI/RTF et le mécanisme de consultation qui y est prévu est illusoire et sans portée véritable, sauf pour le gouvernement. »

« Les lois 7 et 8 permettent au gouvernement de contrôler tous les aspects du processus de négociation collective. »

« Les RSG, les RI/RTF sont marginalisées et exclues des bénéfices ainsi que la protection généralement reconnue aux autres salariés. »

« Elles sont exclues des protections sociales liées au travail, même au Régime des rentes, ne recevant, aux yeux de la loi, aucun revenu. Elles travaillent sans répit doivent être disponibles tous les jours, 24h/24h, et assumer l'essentiel des frais de leur remplacement pour les congés et les vacances. Elles n'ont pas de congés sociaux, pas de congés de maternité, pas de retrait préventif, pas de protection en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles, pas de régime de retraite ; elles ne participent pas aux Régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ni au Régime des rentes du Québec (RRQ) et n'ont pas d'assurance collective. Elles apparaissent d'autant plus défavorisées lorsqu'on compare leur situation économique à celle des travailleurs salariés qui accomplissent le même travail en établissement public. Ces derniers jouissent de conditions de travail négociées nettement plus favorable. »

« Or, la notion de protection sociale implique le droit à des conditions minimales décentes de travail jusqu'au droit à une représentation collective réelle. C'est le statut de salarié qui, dans notre société, donne accès à la protection sociale. Un syndicat dont les membres n'ont pas ce statut est un syndicat nécessairement boiteux. Il se présente à la table de négociation les mains vides. »

« Nul doute que la Loi 7 constitue une première dans l'histoire des relations du travail au Québec. Sa singularité, toutefois, ne fait pas l'objet du débat. Il s'agit plutôt de décider si cette loi respecte le droit à un processus de négociation collective ou si elle ne constitue pas plutôt une ingérence substantielle dans l'aspect collectif du droit d'association »

Décès d'un membre de la famille

Il est déplorable qu'aucunes mesures ne soient prévues lorsqu'un responsable est confronté au décès d'un membre de sa famille ou d'un proche parent. Il est très pénible pour celui-ci et pour sa famille de vivre simultanément un deuil et d'avoir à assumer les obligations professionnelles.

Il serait salutaire pour un responsable de se prévaloir quelques jours de répit lorsqu'une telle épreuve survient. L'établissement se doit tout mettre tout en œuvre pour ce travailleur afin qu'il puisse vivre ce deuil en toute dignité.

Disparités régionales

Il est bien évident que l'interprétation de toutes ces lois, normes, procédures et règlements puisse différer d'une région à une autre et conduire dans leur application à des disparités régionales. Il est donc primordial qu'une administration territoriale d'un établissement se réalise conformément aux lois, règlements et directives administratives avec le souci et le discernement que requièrent de telles fonctions.

Le plus important de ces phénomènes reste en soit les contrats *RI* et *RTF* avec leurs échelles de rétribution distinctes pour le placement de bénéficiaires ayant un profil et un besoin de services similaires. L'harmonisation des deux types d'hébergement *RI-RTF* est souhaitable et elle est abordée un peu plus loin au bas.

L'application du cadre *RI* a peut-être harmonisé les pratiques de gestion à l'intérieur des régions pour toutes ces futures *RI*, mais elle a indiscutablement laissé en plan toutes ces *RTF* qui prodiguent des soins analogues à des bénéficiaires vieillissants et en perte d'autonomie significative. Il n'y a aucune raison qui justifie de verser une rétribution moindre pour des services analogues dispensés en *RTF*.

Échelle de rétribution RI

C'est l'intervenant-ressource qui détermine le degré de soutien et d'assistance en établissant un pointage pour chaque type de services à dispenser à un bénéficiaire. Le grand total du pointage pour l'ensemble des services déterminera donc le taux quotidien versé à la *RI*.

Cette classification est rarement, sinon jamais complétée en présence de l'intervenant-bénéficiaire et/ou du responsable *RI*. Il est courant que cette classification ne corresponde pas au profil du bénéficiaire intégré dans un milieu. Une demande de réévaluation est difficilement consentie par l'établissement. Toutefois, si cette demande est « acceptée » et que le résultat soit à la hausse, cette ressource ne se verra jamais accorder la rétroactivité à compter du premier jour d'hébergement du bénéficiaire.

Il est aussi important de souligner que cette classification par pointage n'accorde pas la totalité des 240 points à l'échelle de rétribution. Elle ne peut excéder qu'un maximum de 165 points consentis. Cela crée inévitablement une iniquité et un manque à gagner si l'intensité des services se situe au-delà du maximum autorisé.

Également, la rétribution du responsable peut être revue à la baisse si l'intensité des services diminue chez un bénéficiaire. Les dispositions prévues dans la *LSSSS* et au contrat *RI* peuvent amener le *CRDI* à réviser périodiquement « à la baisse » cette classification des services. Il y a de quoi s'inquiéter. Cette classification produit en conséquence un effet pervers et déplorable en pénalisant le travail ardu d'un responsable par une baisse de son taux.

D'ailleurs, cette classification des services a toujours suscité beaucoup de commentaires dépréciatifs. Il est très fréquent d'entendre les responsables se prononcer sur le doute qui subsiste quant à la transparence et la véracité des données compilées. Cette perception est fortement appuyée par la non-participation du responsable à cette classification, mais aussi, par les propos souvent tenus aux *CRDI*

sur les coûts astronomiques de l'hébergement résidentiel. Les responsables en viennent donc à la conclusion que tout ce contexte d'austérité budgétaire déteint sur le pointage final et donc sur les taux accordés à la ressource.

Épuisement professionnel

Le rôle et les responsabilités d'une ressource sont complexes et exigeants. Des conditions de travail fort précaires, le manque flagrant d'accompagnement du *CRDI* envers ses ressources, aucunes mesures de prévues au contrat *RI* pour du répit, aucun congé de maladie, aucune vacance annuelle, tout cela a des impacts sur notre rendement au travail et sur la qualité du service attendu.

Des exigences et responsabilités accrues peuvent mener un travailleur tout droit vers l'épuisement professionnel. Sans un support adéquat et sans ressourcement bénéfique, c'est sa santé physique et psychologique ainsi que sa qualité de vie professionnelle et familiale qui écoperont. Il est aussi possible que dans de telles conditions cela puisse porter atteinte à la vie même du couple.

Il est également important de souligner que l'épuisement professionnel peut conduire au retrait des bénéficiaires et à la cessation temporaire ou permanente des activités de la ressource. Il faut donc être prévenant et reconnaître qu'un responsable est humain et qu'il a ses limites.

N' y a-t- il pas moralement matière à réflexion?

Fiscalité des ressources de type familial

Il est évident que l'exonération de la rétribution des ressources *RI-RTF* a amené une certaine accalmie chez les responsables *RI*. L'application du cadre *RI* prévoyait systématiquement l'imposition de notre rétribution.

Heureusement, le gouvernement péquiste s'est positionné à cet égard et a introduit au *Budget 2001-2002 la mesure 1.8* qui uniformisait le traitement fiscal applicable aux ressources d'hébergement non institutionnelles de type familial du *MSSS*. Ce fut une initiative fort préventive de la part du gouvernement, mais également très appréciée chez les responsables des petits milieux revêtant un caractère familial.

De ce fait, cette exonération a non seulement été un facteur déterminant du non-désistement chez ces responsables mais elle nous a aussi sauvé du statut de travailleur autonome tel que le perçoit le Ministère du Revenu du Québec et de ses conséquences désastreuses sur la fiscalité de nos maisons.

De ce fait, cette exonération nous abritait d'une perte prévisible à la revente du domicile. Sans oublier tous les impacts importants reliés au statut commercial du domicile soit, la taxation municipale et la couverture en assurances commerciales de notre responsabilité civile et de nos biens matériels, etc.

Formation obligatoire

Outre quelques formations obligatoires par réglementation du *MSSS*, il est inouï de constater que très peu de formation soit dispensée aux responsables *RI-RTF*. Actuellement, on ne requiert aucune formation obligatoire dans l'exercice de nos fonctions et l'établissement ne prévoit pas plus de formation continue ou de sessions de travail d'équipe.

Pourtant, notre travail nous appelle à intervenir comme premier répondant auprès du bénéficiaire. Il serait donc apprécié qu'une formation continue nous soit offerte afin de parfaire et de maintenir notre apprentissage et nos connaissances, et ce, dans des conditions accommodantes. D'ailleurs, notre sentiment d'appartenance à l'établissement se verrait ainsi consolidé et la perception publique de ces travailleurs du réseau de l'hébergement résidentiel ne se porterait que mieux.

Harmonisation de l'hébergement à caractère familial de types *RI-RTF*

Il est évident que deux encadrements bien distincts apportent leurs lots de disparités de fonctionnement et d'irritants qui s'avèrent à toute fin pratique très discriminant. Certaines iniquités sont fréquemment décriées par les responsables *RTF* dont entre autres cette classification des services à la *RTF* et son mode de rétribution nettement inférieur qu'en *RI*. J'ai déjà parlé de ce sujet un peu plus haut.

L'une des erreurs flagrantes du cadre *RI* est évidemment d'avoir placé tous ces répondants responsables d'un milieu de vie dans un même panier et de les encadrer systématiquement avec les mêmes conditions d'exercices, sans tenir compte de la constitution du milieu de vie, du type d'hébergement et de son mode d'opération.

Nous devons faire une distinction claire entre un petit milieu familial et un milieu qui revêt une vocation d'entrepreneur. Les petits milieux *RI-RTF* n'ont pas les ressources financières, humaines et matérielles qui distinguent ces entrepreneurs de l'hébergement résidentiel parapublic.

Il serait de plutôt de mise d'assimiler tous ces milieux *RI-RTF* à caractère familial sous une seule bannière et d'en établir des conditions d'exercices homogènes et équitables pour tous, tout en favorisant un encadrement de travail souple et respectueux de la dynamique familiale.

Intervenant en milieu résidentiel

Voilà un titre d'emploi qui nous colle plutôt bien à la peau. Le travail effectué dans nos petits milieux n'est pas sans nous rappeler le travail des intervenants dans les foyers de groupe.

Comme dans tout travail, il est important sinon primordial d'avoir son identité propre, ses repaires et une reconnaissance pour le travail accompli. Nous côtoyons des bénéficiaires en garde continue et nous sommes indéniablement les personnes les plus aptes à intervenir. Étant les premiers répondants, il ne fait aucun doute que nous devrions être nos propres porteurs de dossiers pour ces bénéficiaires.

Il va de soi que ce n'est pas demain la veille que nous nous approprierons ce titre d'emploi. C'est toutefois cette reconnaissance qui amènera un changement des mentalités dans la perception du travail

que nous exécutons dans nos domiciles. Ce travail est un service *public* et un service *essentiel* pour la collectivité et mérite âprement de s'acquérir ses cartes de noblesse.

D'ailleurs, il sera fort intéressant de connaître la position du *MSSS* comme suite à la tombée du jugement favorable aux travailleurs que vient de rendre la Cour supérieure du Québec au sujet de cette loi 7, loi modificatrice ayant retiré les accréditations syndicales dûment obtenues.

Loi 7

À ce jour, cette loi est incontestablement la plus grande injustice faite à tous ces travailleurs oeuvrant dans les petits milieux *RI-RTF*. Non seulement, elle a privé ceux-ci des dispositions prévues au *Code du travail* du Québec et de la protection sociale à laquelle donne accès le statut de *salarié*, mais elle leur a retiré ce droit à une représentation collective dans un cadre syndical pour participer à la détermination de leurs conditions d'exercice.

C'est une décision importante et favorable pour tous ces travailleurs qu'a rendu la Cour supérieure du Québec le 31 octobre dernier.

«...en plus de porter atteinte à leurs droits et libertés fondamentaux, la Loi 7 nie aux ressources intermédiaires et aux ressources de type familial de façon totale et absolue toute la protection sociale, ainsi que la capacité de s'associer efficacement découlant du statut de salarié. De plus, cette loi a comme effet de perpétuer la situation de discrimination que vivent ces travailleurs »

C'est dans ces mots que l'Honorable juge Danielle Grenier s'est prononcée dans son jugement. Souhaitons maintenant que tous ces travailleurs puissent enfin aspirer à des conditions de vie et de travail décentes et qu'ils se réapproprient leur dignité et leur fierté dans ce travail qu'ils accomplissent.

Maladie et/ou hospitalisation prolongée d'un responsable

Un responsable peut se retrouver dans une situation fort précaire financièrement lorsqu'atteint par la maladie ou bien encore hospitalisé de façon prolongée. Aucune mesure de soutien n'est mise de l'avant par l'établissement pour supporter et accompagner la ressource dans sa période de rémission. Le remplacement est entièrement aux frais de celle-ci et elle n'a certes pas les moyens de se payer une couverture en assurance-salaire.

Et d'ailleurs, il est édifiant de constater que dans le contrat *RI*, l'établissement peut aller jusqu'à suspendre en tout ou en partie les activités de la ressource et même résilier le contrat s'il juge que le responsable n'est plus apte temporairement ou en permanence à procurer la prestation de services requise auprès du (des) bénéficiaire(s).

Cela démontre bien le peu de souci et de compassion qu'ont les établissements envers leurs ressources et le peu de protection sociale offerte à tous ces travailleurs dans le cadre de leurs fonctions.

Mesure 30-30-40 du cadre RI

Voici un exemple bien concret démontrant la position d'intransigeance du MSSS dans l'allocation des argents qui nous sont attribuables. Cette mesure 30-30-40 du cadre *RI* a suscité énormément de grogne lors de son application en avril 2001 chez les travailleurs.

L'application du cadre prévoyait des hausses du taux de rétribution à verser à une ressource. Cette mesure spécifique du 30-30-40 échelonnerait la portion de cette hausse sur trois années consécutives ; soit une première tranche de 30% au 1^{er} avril 2001, la seconde tranche de 30% au 1^{er} avril 2002 et la dernière tranche de 40% au 1^{er} avril 2003.

Ainsi, le *MSSS* s'octroyait par cette mesure des économies substantielles sur les dos de tous ces travailleurs. Ceux-ci se voyaient privés d'un manque à gagner substantiel représentant 70% de la portion de leur hausse pour la première année et 40% pour la seconde année. Ces sommes pouvaient représenter des montants fort appréciables. Dans certains cas, celles-ci atteignaient les milliers de dollars annuellement. C'est évidemment un manque de respect flagrant envers ces travailleurs que de ne pas leur(s) avoir consenti cette pleine rétribution dès l'entrée en vigueur du cadre *RI*.

Paradoxalement, une nouvelle ressource qui entrait en fonction au 1^{er} avril 2001 se voyait attribuer sa pleine rétribution. Il est donc humainement compréhensible que cette mesure ait suscité tant de mécontentement auprès des travailleurs comptant de l'ancienneté . Ce travail nous l'accomplissions avec intégrité dans des conditions fort précaires et chaque dollar dû nous revenait de plein droit.

Normes d'aménagement physique et de sécurité

Il a été introduit ces dernières années de nouvelles normes d'aménagement et de sécurité des lieux physiques pour l'ensemble des ressources résidentielles. Il va de soi que l'on ne doit pas lésiner avec la sécurité des bénéficiaires hébergés, tout comme on ne lésinera pas avec la sécurité de nos enfants au domicile familial.

Des normes municipales en matière de sécurité et de prévention existent et un parent responsable aménage son domicile en conséquence. Toutefois, il est important pour un établissement public de s'assurer d'une sécurité conforme.

Mais, il faut aussi être raisonnable et garder en perspective que nos domiciles ne sont pas des centres d'accueil. Des normes exigées au-delà du Code du bâtiment pour une maison unifamiliale auront certes un impact néfaste sur sa valeur marchande, d'autant plus que tous les coûts inhérents à l'adaptation et à la transformation du domicile sont aux frais du responsable.

Places vacantes

Les conditions salariales existantes chez un responsable *RI* (et tout autant en *RTF*) sont inévitablement précaires. Le mode actuel de rémunération selon l'échelle de rétribution applicable par bénéficiaire s'avère fort insécurisant, voire même traumatisant pour un responsable lorsqu'advient une place vacante. Il s'agit qu'un bénéficiaire quitte sans qu'un remplacement ne se concrétise dans un délai raisonnable et c'est assurément la catastrophe.

Malgré une mesure spécifique au cadre *RI* garantissant 80% des honoraires annuels globaux pour les places reconnues et inoccupées, un *CRDI* n'est jamais tenu, s'il le juge nécessaire, de reconduire pour une nouvelle année une place vacante. Le contexte d'austérité budgétaire prévalant dans les établissements et l'atteinte d'un budget équilibré rendent ces administrateurs peu enclins à déboursier des honoraires pour une place inoccupée.

Ce responsable se voit donc amputé ni plus ni moins de la moitié de son revenu et ne peut ainsi recourir à un travail autre à l'extérieur du domicile (dû à sa présence continue et exigée au domicile), ni combler cette place par un placement privé ou un placement en provenance d'un *CRDI* hors région pour compenser cette perte de revenus.

D'où l'importance capitale de procurer des conditions salariales sécurisantes et stables à ces travailleurs.

Plan de soutien à l'intention de la ressource

Ces dernières années, il a été introduit au *Guide d'orientation de la pratique professionnelle et la ressource de type familial* un volet consacré au plan de soutien à l'intention de la ressource de type familial.

Ce plan comporte un ensemble de mesures visant à appuyer la ressource dans l'exercice de son rôle. De son côté, l'établissement se doit d'être à l'écoute des différentes façons par lesquelles la ressource exprime ses demandes d'aide. Le plan de soutien devrait être révisé chaque année ou à chaque fois que des changements majeurs surviennent.

Les principales formes d'aide peuvent se concrétiser comme suit :

1. L'encadrement professionnel par des mesures d'aide et de soutien;
2. l'accessibilité à des programmes de formation;
3. la mise sur pied de groupe de discussion et d'échange;
4. l'association de jeunes ressources à des ressources plus expérimentées;
5. l'organisation, la coordination et la mise en place de mesures de répit à partir des ressources disponibles.

Ces mesures pourtant annoncées sont pauvrement appliquées dans notre quotidien. Les effectifs réduits des *CRDI* peinent à fournir ce plan de soutien et c'est la qualité de notre vie familiale qui en écope.

Position d'autorité et de contrôle du CRDI

Quitte à me répéter une fois de plus, il est fréquent d'entendre des responsables *RI-RTF* référer au climat de contrôle excessif et d'autorité abusive et à cette culture omniprésente dans les établissements qui tient pour acquis que ces responsables doivent s'exécuter au doigt et à l'œil.

Cette culture s'est enracinée depuis la désinstitutionnalisation. Elle découle de cette perception que ce travail n'a pas de vrai statut professionnel, qu'aucune formation pertinente ne nous est reconnue, que

ce travail à domicile est féminin et marginalisé, que ce n'est pas un vrai travail, mais plutôt une contribution sociale, que notre rétribution n'est ni plus ni moins qu'une compensation pécuniaire en reconnaissance d'une forme de bénévolat qu'exercent ces travailleurs dans la communauté.

Pourtant, cette perception toujours bien actuelle diverge d'avec le rôle et les responsabilités que l'on impute à la ressource de type familial les qualifiant de complexes et d'exigeants au guide d'orientation de la pratique professionnelle des intervenants-ressource du *CRDI*.

Il va de soi que toutes ces lois, politiques, règlements, normes et procédures procurent aussi un pouvoir absolu entre des mains malveillantes. Sans vouloir généraliser ce phénomène, il arrive que l'on utilise à mauvais escient ces lois et normes et qu'elles conduisent tout droit à de l'abus de contrôle et/ou de pouvoir, à des décisions arbitraires et/ou à des pratiques discutables, créant ainsi un préjudice certain envers un responsable.

Les conditions actuelles chez ces travailleurs font en sorte qu'ils se retrouvent totalement démunis de toute forme de représentation et qu'ils peuvent rapidement être confrontés au processus d'une enquête interne de l'établissement. Celui-ci tend souvent à donner raison au personnel de l'établissement. Il faut donc jouer de prudence et reconnaître que l'utilisation de ces lois et normes doit s'effectuer en toute impartialité et avec beaucoup de diligence et de discernement.

Réévaluation annuelle de la ressource

La réévaluation d'une ressource s'effectue annuellement selon la pratique professionnelle des intervenants mandatés au suivi d'une ressource. Elle peut aussi s'effectuer immédiatement lorsqu'il y a des raisons de croire qu'une ressource ne peut plus satisfaire à une clause du contrat. Ce sont d'importantes étapes, car notre rendement est annoté à notre dossier et ce rendement sera déterminant pour la reconduction du contrat pour une nouvelle année.

Cependant, cette pratique est rarement entreprise en présence du responsable. Ce dernier n'est tout simplement pas renseigné sur l'évaluation entreprise par l'intervenant à moins d'un manquement au contrat ou aux règles de l'établissement. Le dossier personnel de la ressource est souvent inaccessible, quoique sur demande, l'établissement à l'obligation de lui en fournir copie.

Ce serait pourtant une belle opportunité de faire le point annuellement avec ce responsable tout en lui remettant une copie de son évaluation annuelle et en lui reconnaissant son excellent travail. Tout comme, il serait de mise d'aborder ouvertement les lacunes qui au fil du temps peuvent amener un établissement à reconsidérer le maintien des activités d'une ressource.

Répit et vacances annuelles

Les conditions d'exercice du contrat *RI* ne prévoient aucunes mesures pour du répit, pour un congé de maladie ou pour des vacances annuelles. Pourtant, le rôle et les responsabilités d'une ressource sont d'une extrême complexité et sont plus qu'engageants. D'autant plus que le manque d'accompagnement flagrant de l'établissement envers sa ressource occasionne aussi un surcroît de tâches et d'obligations.

Toutes ces lacunes peuvent produire un effet déstabilisant sur la motivation de ce responsable et sur son rendement au travail. À la limite, elles porteront atteinte à sa santé physique et psychologique. Cela peut le mener tout droit vers l'épuisement professionnel. Les conséquences seront telles que la qualité du service auprès du bénéficiaire et la qualité de la vie professionnelle et familiale du responsable se dégraderont.

N'y a-t-il pas matière à réflexion dans un tel contexte ?

Rôle et responsabilités d'une ressource de type familial

Le rôle et les responsabilités que l'on impute à une ressource de type familial sont complexes et exigeants. Cette ressource doit procurer de l'aide et de l'assistance sur le plan physique et psychologique chez un bénéficiaire, assurer son soutien émotif, appliquer le plan d'intervention de celui-ci et participer à sa révision. Elle doit aussi favoriser l'acquisition de différentes aptitudes et faciliter son développement optimal.

C'est dans ces mots que l'on caractérise notre rôle auprès d'un bénéficiaire. Voilà donc de bonnes raisons de nous octroyer des conditions de travail satisfaisantes et de mettre en place des mesures de soutien et d'accompagnement qui seront bénéfiques au responsable dans l'accomplissement de son travail.

Syndicalisation

Nos administrateurs du réseau appréhendent énormément cette syndicalisation dans nos milieux. Ceux-ci sont réfractaires à tout bouleversement de leur modus operandi. Ils craignent qu'un statut de salarié charbarde au quotidien la gestion et le mandat de l'établissement par :

- L'alourdissement de l'administration du réseau de l'hébergement;
- L'explosion des coûts de l'hébergement résidentiel;
- La dénaturalisation des *RI-RTF* dans un cadre syndiqué;
- La révision de leur mandat quant au contrôle et à la supervision qu'exerce l'établissement sur la qualité des services et sur le travail d'un responsable.

Cependant, nous les responsables avons cette ferme conviction que le réseau ne s'en porterait que mieux. Les travailleurs seraient dorénavant formés et mieux encadrés dans l'exercice de leur travail. Des conditions de travail novatrices dans nos milieux ouvriraient la voie à un choix de carrière pour de futurs travailleurs et créeraient de nouveaux emplois mieux rémunérés. La visibilité et la crédibilité du réseau seraient plus rassurantes pour les parents et la population. Et finalement, le travail au noir dans le réseau serait inévitablement enrayé.

Traitement d'une plainte au CRDI

Il est fréquent que ce lien de confiance du *CRDI* envers un responsable soit rapidement rompu lors du déclenchement d'une enquête interne. Le responsable se retrouve ainsi démuné de moyens de se faire

entendre et encore plus dépourvu pour se faire représenter. Sa parole n'a que très peu de poids devant la parole du personnel mandaté pour la surveillance de la ressource.

Une seule crainte suffit à justifier le déclenchement du processus d'une enquête. Le contrat *RI* est sans équivoque à cet égard :

« L'Établissement peut, en en tout temps, lorsqu'il est informé d'une situation justifiant une enquête, telle la crainte à l'effet que la santé, la sécurité, l'intégrité ou le bien-être d'un ou des usagers sont compromis, enjoindre la ressource de suspendre, en tout ou en partie, l'exercice de ses activités prévues aux présentes, pour la durée de l'enquête. »

L'enquête tendra souvent à donner raison au personnel du *CRDI* et celle-ci pourra aboutir jusqu'à la cessation complète des activités de la ressource. Le traitement d'une plainte est un processus qui se doit d'être accueilli en toute impartialité et d'être traité avec diligence et discernement.

Actuellement, ce responsable ne peut se prévaloir d'aucune instance entièrement indépendante et impartiale pour se faire représenter et faire valoir son point de vue. Le seul recours à sa disposition en cas de mécontentement ou de congédiement, est le traitement d'une plainte à l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de sa région, tel que le stipule le contrat au libellé 75 et conformément à l'article 307 de la *LSSSS*. Toutefois, il est permis de douter que cette instance agira de façon impartiale étant juge et partie tout à la fois dans un tel contexte. Il est néanmoins important de souligner que l'établissement n'est pas tenu de suivre les recommandations de l'Agence.

Travail au noir

Ce ne sera certes pas une surprise que de lire que le travail au noir est fort répandu dans ce secteur d'activités de l'hébergement résidentiel. Les responsables de ces milieux n'ont pas les moyens de payer le salaire minimum en vigueur pour leur remplacement ou du répit occasionnel dans leur maisonnée.

Il y avait une certaine tolérance pour le soi-disant gardiennage occasionnel des bénéficiaires. Mais depuis le 1^{er} juillet 2004, ces milieux sont tous assujettis à la Loi sur les normes du travail du Québec (voir annexe) pour ces gardiens et gardiennes prenant soin d'une personne au domicile. Ils sont aussi tenus en tant qu'employeur d'administrer toutes les retenues et les cotisations obligatoires, ainsi que la production des relevés qu'exigent Revenu Québec et Revenu Canada. Nous avons aussi l'obligation de par notre contrat *RI* (article 24 de la section 2) de nous conformer à toute exigence ou prescription des lois applicables dans la province de Québec.

Maintenant, faisons un petit exercice rapide pour déterminer le revenu à l'heure moyen consenti par l'échelle de rétribution *RI*. Vous pourrez clairement constater qu'un responsable *RI* ne peut donner en salaire ce qu'il ne reçoit pas en rétribution. Et cette situation est encore plus désastreuse en *RTF* où les taux de rétribution sont de loin inférieurs aux taux en *RI*.

Le plus haut taux quotidien à l'échelle de rétribution *RI* est de \$108.71 pour un bénéficiaire. À ce montant, on doit soustraire la contribution du bénéficiaire pour le gîte et couvert qui est de \$26.27. La rétribution nette est donc de \$82.44, ce qui octroie un revenu à l'heure de \$3.44 au responsable *RI*.

Toutefois, ce taux exceptionnel de \$108.71 est très rarement consenti. Si l'on se rabat sur le taux médian de \$59.80, un taux plutôt dans la norme et généralement consenti, le revenu à l'heure tombe aussi bas que \$1.40. Faites en maintenant le calcul pour deux bénéficiaires et même trois bénéficiaires, nous sommes loin du salaire minimum de \$8.50 à consentir à un employé.

Vous conviendrez tout comme moi que ces responsables n'ont pas tort d'encourager occasionnellement le travail au noir pour se procurer un peu de ressourcement ou du remplacement dans des situations importantes. Néanmoins, il est plutôt fréquent chez ces travailleurs de se priver volontairement de répit et même de vacances annuelles, pour économiser en vue de la retraite. Ceux-ci ne bénéficient d'aucun régime gouvernemental de fonds de pension souscrit par l'employeur. Il est alors obligatoire pour ces travailleurs de planifier maintenant afin qu'un jour ils puissent aussi prendre une retraite digne et honorable.

* * * * *

Passons maintenant à la conclusion de ce document. La décision que le gouvernement rendra suite au jugement favorable à tous ces travailleurs, déposé par la Cour supérieure, reste cruciale. Cette détermination à vouloir à tout prix éradiquer la syndicalisation de ce secteur d'activités aura certes des conséquences importantes. Il pourrait sonner le glas du réseau public de l'hébergement de type familial. L'avenir nous le dira.

Conclusion: à qui profite vraiment le réseau public de l'hébergement résidentiel ?

-Le petit milieu d'hébergement résidentiel à caractère familial... **À qui profite-t-il vraiment ?**

-Le responsable d'un petit milieu d'hébergement contribue immensément à la qualité de vie de la personne hébergée... **Cependant, qu'en est-il de la qualité de vie de ce responsable?**

Ce sont les deux questions qui ont ouvert mon exposé sur ces petits milieux de vie et qui inévitablement ont abouti à une description exhaustive des conditions de travail prévalant dans ce secteur d'activité de l'hébergement résidentiel du MSSS. La prise en charge d'une clientèle vulnérable et à problématiques multiples nécessite un encadrement adéquat. Le rôle et les responsabilités qu'on nous assigne sont complexes et exigeants. Une formation devient donc indispensable et nos conditions d'exercices se doivent d'être décentes. Les établissements qui ont le mandat de s'assurer de la qualité de vie de la personne hébergée doivent aussi considérer les travailleurs que nous sommes et s'assurer que notre qualité de vie demeure acceptable.

Pourquoi n'en serait-il pas ainsi pour la qualité de vie professionnelle des travailleurs de ce réseau public de l'hébergement résidentiel ?

Ce document est donc le fruit de plusieurs années d'observations, d'échanges et de rencontres avec mes pairs, mais surtout, d'une implication sincère comme activiste pour cette quête d'une reconnaissance de notre travail. Certains diront que je dépeint un portrait plutôt sombre et alarmant de ce réseau public de l'hébergement ce qui en rien ne glorifie l'image du gouvernement en place et ni de ses administrateurs.

Mon implication à une vie associative débuta à l'été 1996. Notre requête pour l'octroi d'une accréditation syndicale auprès de Bureau du travail fût déposée en octobre 1999. Cette reconnaissance ne nous a été accordée en appel par la Cour supérieure qu'en 2003. La loi 7, par laquelle on nous a enlevé nos droits les plus fondamentaux, fût entérinée cette même année en décembre 2003. Et ce n'est que le 31 octobre dernier que la Cour supérieure via l'honorable juge Danielle Grenier a accueilli l'action déclaratoire des demanderessees et a déclaré cette loi « *inconstitutionnelle, invalide, inopérante et sans effet* ».

Cet engagement à promouvoir les intérêts de ces travailleurs s'échelonne donc sur une très longue période de douze années. C'est ahurissant! Comment de simples travailleurs isolés auraient-ils pu se faire entendre alors que les enjeux étaient purement politiques et pécuniaires. D'autant plus, qu'il était illusoire de croire que les associations patronales des établissements et les gestionnaires des *CRDI* seraient proactifs et solidaires de notre cause.

Cette persistance du gouvernement à vouloir assainir ses dépenses publiques par la privatisation de ses services, l'a conduit à nous imposer un cadre législatif avec des conditions d'exercice rigides, à nous attribuer un faux statut de travailleur autonome nous privant ainsi des dispositions prévues par le *Code du travail* à un *salarié* et à nier nos conditions de travail éminemment précaires tout en nous maintenant dans l'isolement et l'insécurité. Tous ces facteurs ont donc été déterminants dans ma mobilisation et dans la mobilisation de tous ces travailleurs pour l'octroi d'une accréditation syndicale

et de conditions de travail homogènes et négociables au plan national par ce processus de la négociation collective.

Notre ralliement à la CSN était inévitable et plus qu'essentiel !

Actuellement, le réseau de l'hébergement n'a servi que le gouvernement. Depuis la désinstitutionnalisation, les frais annuels d'administration par bénéficiaire sont passés de 500\$/jour en institution à 240\$/jour en foyer de groupe pour finir au taux médian *RI* actuel de 59,80\$/jour en milieu familial. Ce n'est certes pas cher payé, que de verser par jour un taux horaire de \$2,50 en hébergement *RI* et sans aucune protection sociale.

Ces travailleurs tiennent pourtant le réseau à bout de bras sans vraies conditions de travail et sans aucune représentation collective réelle. Ils accomplissent leur travail dans la marginalité, l'isolement, sans statut d'emploi, sans formation, sans répit et avec très peu de support en provenance du réseau, tout en étant privés d'assurances collectives, de régime de retraite, de protection en matière de santé et sécurité au travail, de couverture par la Loi sur les normes du travail et par la Loi sur l'équité salariale.

Ce document aura donc voulu mettre en évidence le petit milieu de vie. Son émergence fut incontestablement la pierre d'assise de la réussite de la désinstitutionnalisation. Nous sommes les acteurs vedettes de ce secteur névralgique des services sociaux du *MSSS*. Notre contribution à la société québécoise est indéniable. Il n'en tient maintenant qu'aux instances politiques de déterminer de notre sort futur. C'est à espérer maintenant que ce gouvernement ne porte pas une fois de plus cette décision en appel devant la Cour d'appel du Québec. Ce jugement de la Cour supérieure est cinglant et démontre combien ce gouvernement a joué d'astuces pour gagner du temps et pour bafouer littéralement nos droits et notre dignité de travailleurs.

L'honorable juge Danielle Grenier déclare à cet effet dans son jugement :

« La loi 7 permet au gouvernement de contrôler tous les aspects du processus de négociation collective. »

« En quelque sorte, la Loi 7 prive les RI/RTF du droit de choisir l'association qui les représentera aux fins de négociation de leurs conditions de travail. ... À quoi sert de former un syndicat si le but recherché est de discuter de la pluie et du beau temps?... Mais peut-on exister sans avoir une réalité? En d'autres mots, sans la possibilité de négocier au nom de leurs membres, les syndicats ont une vie purement végétative, sans fondement véritable. »

« Or, la notion de protection sociale implique le droit à des conditions minimales décentes de travail jusqu'au droit à une représentation collective réelle. C'est le statut de salarié qui, dans notre société, donne accès à la protection sociale. Un syndicat dont les membres n'ont pas ce statut est un syndicat nécessairement boiteux. Il se présente à la table de négociation les mains vides. »

Il sera fort intéressant de connaître, comment nos instances politiques réagiront à ce jugement de la Cour supérieure. C'est à souhaiter que ce gouvernement tire de ce jugement une grande leçon d'humilité. Il ne peut certes se glorifier de sa loi 7 adoptée sous le bâillon à l'Assemblée nationale le

18 décembre 2003 et qui a fait que des milliers de travailleurs n'ont pu aspirer à de meilleures conditions de travail.

Si ce gouvernement n'a pas réalisé toute la portée de son geste, madame la juge l'a indubitablement très bien saisi en déposant un jugement historique pour le droit d'association et le processus de la négociation collective :

« Nul doute que la Loi 7 constitue une première dans l'histoire des relations du travail au Québec. Sa singularité, toutefois, ne fait pas l'objet du débat. Il s'agit plutôt de décider si cette loi respecte le droit à un processus de négociation collective ou si elle ne constitue pas plutôt une ingérence substantielle dans l'aspect collectif du droit d'association. »

Il est connu que la syndicalisation est crainte par les établissements publics et les associations patronales. Les statistiques publiées sur l'hébergement résidentiel au 31 mars 2007 par le service du développement de l'information du MSSS avancent une moyenne inquiétante de placement de six (6) personnes en hébergement *RI*. Cela nous démontre une tendance au placement vers des milieux autres que nos milieux familiaux.

L'entrepreneur privé est déjà fort présent dans le giron des établissements publics et il voudra indéniablement, pour des raisons mercantiles relever le défi de l'hébergement. D'ailleurs, les établissements collaborent déjà à cette émergence du privé voyant ainsi un moyen efficace de contrer cette syndicalisation. L'émergence récente des *RNI* (ressources non-institutionnelles de plus de neuf (9) bénéficiaires) n'est certes pas étrangère à cette volonté. On ne peut s'empêcher de faire un rapprochement avec cette saga très médiatisée d'un grand marchand au détail pour qui tous les moyens s'envisageaient pour éviter la syndicalisation de son personnel... allant jusqu'à la cessation complète de ses activités commerciales.

Qu'arrivera-t-il maintenant ? Un appui du MSSS à ce jugement aura certes des ramifications importantes sur l'organisation en profondeur de ce secteur d'activités. Nous les travailleurs souhaitons ardemment cet appui. Autrement, est-ce que la prochaine étape sera la mort lente du réseau de l'hébergement résidentiel de type familial ? Doit-on en conclure que nos établissements se sont déjà engagés dans cette voie de la ré-institutionnalisation avec le privé ?

Je crois que le moment est venu d'être alarmiste et je crois qu'il faut dénoncer sur tous les fronts cette tendance si elle s'avère véridique. En allant de l'avant avec un régime davantage soutenu par l'entrepreneur privé, il y a un fort risque de retourner sous peu dans un régime quasi institutionnel. La ré-institutionnalisation des bénéficiaires serait irréfutablement une immense perte pour la dignité et l'intégrité de ces personnes.

Il faut absolument maintenir le réseau familial de l'hébergement, mais il faut aussi le doter de conditions de travail homogènes et satisfaisantes pour tous ces travailleurs isolés. Cette désinstitutionnalisation fut certes une étape cruciale et mémorable dans notre collectivité. Ces personnes hébergées ont droit à la stabilité de leur milieu de vie, à une qualité de vie optimale et bénéfique à leur épanouissement et à la sérénité. Nos milieux de vie sont faits sur mesure pour ces personnes.

Soyons donc vigilants et préservons ce bel actif qu'est notre réseau public d'hébergement résidentiel de type familial.

Bruce Schneider
Le 19 Novembre 2008

* * * * *

Bibliographie

- Cadre de référence en matière de reconnaissance des ressources de type familial (RTF) – Ministère de la santé et des services sociaux;
- Cahier des revendications de l'Association des ressources intermédiaires d'hébergement du Québec (ARIHQ) – Document de travail et de consultation – 30 septembre 2008;
- Cadre de référence - les ressources intermédiaires (RI) – avril 2001 - Publié par le Ministère de la Santé et des services sociaux;
- Consultations publiques sur l'étude du projet de loi 404 – Cadre de référence RI – novembre 1997 – Mémoire de Bruce Schneider;
- Consultations publiques sur l'étude du projet de loi 151 (commission dissoute), Loi modifiant la loi sur les services de santé et les services sociaux – 13 mars 2003 – Mémoire de Bruce Schneider;
- Contrat RI - Le Centre Du Florès – Modèle proposé par la Table provinciale des responsables des RI et des RTF, version finale du 26 avril 2001, corrigée le 1^{er} octobre 2001, amendée le 1^{er} avril 2002 (assurances), 2^e amendement au 1^{er} avril 2002 (assurances);
- Guide à l'intention des RI et des RTF pour adultes – mars 2006 AIMRA-CSN;
- Guide d'orientation - La pratique professionnelle et la ressource de type familial - Ministère de la santé et des services sociaux – Avril 2003;
- INFO-SIRTF – Santé et Services sociaux - Bulletin d'information présentant certaines statistiques extraites du Système d'Information des Ressources Intermédiaires et de Type Familial – mars 2008 – ISSN 1710-1506 (imprimé) ISSN 1710-1514 (en ligne);
- Jugement de la Cour supérieure du Québec par l'Honorable Danielle Grenier, J.C.S. – le 31 octobre 2008;
- La philosophie de services au Centre du Florès - Croyance, considération et reconnaissance;
- Le cadre conceptuel et financier régissant les ressources intermédiaires et ses impacts sur les familles qui hébergent des personnes handicapées (physiques ou intellectuelles) – Mémoire pour l'Étude du projet de loi 404 – le 2 mars 1998 – Monsieur Robert Kieffer, Député de Groulx;
- Le cadre de référence des ressources intermédiaires (RI) et ses impacts sur le petit milieu résidentiel (à caractère familial) appelé 'maison d'accueil' pour les adultes présentant une déficience intellectuelle – Commission d'étude Clair – septembre 2000 - Mémoire de Bruce Schneider;
- L'entrepreneur dépendant qualifié de ressources intermédiaires du type maison d'accueil (à caractère familial) du réseau de l'hébergement public du Ministère de la santé et des services sociaux – l'étude du projet de loi 182 (commission dissoute) - février 2001 – Mémoire de Bruce Schneider;
- Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle – Synthèse du rapport final 2003 – M. Jean Bernier, Mme Guylaine Vallée, Me Carol Jobin;
- Les ressources intermédiaires maison d'accueil (à caractère familial) : risque de retour en arrière majeur - Mémoire pour les députés membres du Caucus du Parti Québécois – 7 mai 1999 - Monsieur Robert Kieffer, Député de Groulx;
- Mémoire présenté au MSSS – Les irritants RTF – Mai 2000 – L'Association des ressources adultes et personnes âgées du Québec (ARAPAQ);

- Mémoire sur le projet de loi no. 7, Loi modifiant la loi sur les services de santé et les services sociaux – Commission des affaires sociales - 3 septembre 2003 – Confédération des syndicats nationaux (CSN);
- Philosophie de gestion des ressources humaines – Centre du Florès;
- Rapport d'expertise - Les responsables d'un service de garde en milieu familial et les ressources intermédiaires et de type familial: des emplois féminins discriminés – septembre 2004 – Esther Déom, professeure titulaire, département des relations industrielles, Université Laval, Québec;
- Rapport d'expertise - L'impact des modifications législatives du 18 décembre 2003 sur la protection sociale des responsables d'un service de garde en milieu familial et des ressources intermédiaires et de type familial - juillet 2004 - Monsieur Jean Bernier, professeur titulaire au département des relations industrielles de l'Université de Laval;
- Rapport d'expertise sur les ressources de type familial – juillet 2004 - Suzanne Lefebvre, c.a., M.Fisc;
- Ressources intermédiaires versus le nouveau cadre de référence – Le Regroupement des ressources intermédiaires de Laval (RRIL)- Avril 1999;
- <http://www.centreduflores.com> - Le Centre du Florès;
- <http://www.csn.qc.ca/aimra/index.html> - L'association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN).

* * * * *

ANNEXE 1



Le droit de se syndiquer

Éclatante victoire pour plus de 25 000 travailleuses des services sociaux et de santé et des services de garde à l'enfance

La Cour supérieure vient déclarer inconstitutionnelles et invalides deux lois québécoises qui nient depuis près de cinq ans maintenant, le droit à la syndicalisation de plus de 25 000 travailleuses. « Il s'agit d'un grand jour pour la liberté syndicale », a déclaré la présidente de la CSN, Claudette Carbonneau. « Il était odieux de voir le gouvernement faire reposer une partie importante de nos services publics sur des femmes auxquelles on niait des droits fondamentaux. Justice est maintenant rendue. »

Les grandes centrales syndicales, dont la CSN, qui contestaient ces deux lois ont gagné sur toute la ligne. Pour la Cour supérieure, ces législations briment la liberté d'association et le droit à la non-discrimination des femmes, garantis par les chartes québécoise et canadienne des droits de la personne. Dans sa décision, la juge Danielle Grenier, affirme « les lois 7 et 8 viennent renforcer la vision stéréotypée associée au travail féminin. On n'accorde pas le même traitement parce que le travail accompli en est un de care, exécutée par des femmes, à domicile. » Ainsi, pour la Cour supérieure, les lois 7 et 8 perpétuent un préjugé défavorable à l'effet que le travail de ces personnes n'est pas un vrai travail. Pour la CSN, la discrimination faite aux femmes a pesé lourd dans ce jugement.

C'est sous le bâillon de décembre 2003, que le gouvernement libéral de Jean Charest a fait adopté à toute vapeur, les projets de loi 7 et 8 qui ont désyndiqué des groupes de femmes œuvrant dans les services de garde à domicile et dans les ressources intermédiaires et de type familial qui s'occupent de personnes souffrant de déficiences physiques ou de problèmes de santé mentale.

Rappelons qu'en mars 2006, le Bureau international du travail (BIT) avait demandé au gouvernement du Québec d'amender ces deux lois qui privent des milliers de travailleuses du statut de salarié au sens du Code du travail en leur imposant le statut déguisé de travailleuse autonome. Pour le BIT, il s'agissait d'une annulation par voie législative d'accréditations existantes, ce qui est contraire aux principes de liberté syndicale. Pour l'organisme international, les personnes visées par ces lois devraient pouvoir bénéficier, comme les autres travailleurs du Québec, des dispositions du Code du travail ou jouir de droits équivalents. Le jugement de la Cour supérieure se rend sensiblement aux mêmes arguments pour fonder sa décision.

« Une fois de plus, ce jugement vient de confirmer le caractère incontournable des grands instruments internationaux quant aux droits fondamentaux de même que les décisions du Comité des libertés syndicales du BIT. La présidente de la CSN demande au gouvernement de ne pas porter en appel ce jugement et de reconnaître immédiatement le déni de justice qui a été fait à des milliers de travailleuses.

Au Québec, il existe actuellement près de 14 700 responsables de service de garde en milieu familial qui offrent plus de 84 000 places aux jeunes enfants. Il existe environ 11 000 ressources intermédiaires et de type familial qui hébergent plus de 33 000 bénéficiaires du réseau de la santé. Ces travailleuses et ces travailleurs à domicile n'ont pas droit aux protections sociales et financières en vigueur dans tous les secteurs d'activité au Québec. Ainsi, les normes minimales sur les heures et la semaine de travail,

les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les congés annuels, les jours fériés, les congés familiaux, les recours en cas de harcèlement psychologique ou de congédiement illégal et abusif ne s'appliquaient pas. De plus, ces salarié-es étaient exclus de l'application de la Loi sur l'équité salariale, des régimes publics ou privés d'assurance collective et de retraite. Enfin, elles n'avaient pas droit aux protections se rapportant à la santé et à la sécurité du travail ni à une indemnisation en cas d'accidents ou de maladies professionnelles ni à des prestations d'assurance-emploi.

Source : CSN, le 31 octobre 2008

Ressources intermédiaires (RI) et ressources de type familial (RTF)

Quand l'État génère la main-d'oeuvre à bon marché

par Jacqueline Rodrigue

Ils sont disponibles le jour, le soir et la nuit, sept jours par semaine, 365 jours par année. Ils s'occupent d'êtres humains démunis. Malgré l'importance de leur travail et de leurs responsabilités, le gouvernement, par ses décisions, les maintient dans des conditions de travail discriminatoires. De qui parle-t-on ? Il s'agit des milliers de travailleuses et de travailleurs qui oeuvrent dans ce qu'on appelle les ressources intermédiaires (RI) ou les ressources de type familial (RTF). Ces ressources accueillent des personnes handicapées, des personnes déficientes intellectuelles, des personnes qui éprouvent des problèmes de santé mentale ou encore des personnes âgées en perte d'autonomie. Elles peuvent accueillir jusqu'à neuf usagers.

Selon les données les plus récentes, on compte environ 5500 travailleuses et travailleurs dans ces RI et RTF. Au 31 mars 2003, selon les statistiques du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), près de 14 000 adultes et personnes âgées vivaient dans 3667 résidences d'accueil offrant moins de neuf places et reconnues par le MSSS. On les appelle communément les ressources non institutionnelles supervisées.

Ce type de ressources a connu une croissance importante à la fin des années 80 alors que le gouvernement a procédé à ce que l'on a appelé la désinstitutionnalisation. Cette politique avait pour objectif de réorienter les bénéficiaires des hôpitaux psychiatriques vers d'autres types de ressources afin de les réintégrer dans la société.

Jacquelin Ouellet est responsable, avec sa conjointe, d'une RTF dans le Bas-Saint-Laurent depuis 18 ans. Dans son cas, il héberge sous son toit sept bénéficiaires qui souffrent de déficience intellectuelle. Ces derniers lui sont référés par le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle. D'ailleurs, ce sont les intervenants du Centre qui détermineront, en fonction de l'évaluation clinique des bénéficiaires, le nombre d'usagers dont M. Ouellet et sa conjointe peuvent prendre soin.

« Aujourd'hui, notre rôle consiste à offrir l'hébergement, la supervision, la protection et l'accompagnement des usagers. Auparavant, on nous disait que notre rôle était de remplacer les parents, d'être de bons pères et de bonnes mères de famille », explique Jacquelin Ouellet.

Une journée type

De 6 h 30 à 8 h 30, c'est le lever de la maisonnée et l'organisation du déjeuner. Après, on voit à l'hygiène corporelle et à l'habillement. Certains se débrouillent seuls, d'autres ont besoin d'aide. Même pour ceux qui sont plus autonomes, il faut vérifier que tout est fait convenablement, par exemple, que la barbe est bien coupée et que les vêtements sont bien agencés.

Chaque jour de la semaine, deux bénéficiaires quittent la résidence à 8 h pour participer à des activités organisées par le centre de réadaptation. Il peut s'agir d'ateliers de travail ou d'activités favorisant l'intégration sociale. Pendant ce temps-là, les autres bénéficiaires demeurent à la résidence où Jacquelin et sa conjointe les font participer à diverses activités. Les pensionnaires contribuent également, dans la mesure de leurs capacités, à certains travaux domestiques (éplucher des pommes de terre ou des carottes, faire la vaisselle).

En soirée, ils peuvent regarder la télévision ou s'adonner à des activités personnelles dans leurs chambres. Entre 9 h et 9 h 30, c'est la préparation pour la nuit avec la distribution des médicaments. Chacun demeure libre de se coucher à l'heure qu'il veut. « Toutefois, il faut être vigilant, car ça ne prend pas grand-chose pour les déstabiliser. Si un bénéficiaire manque de sommeil, il peut être très perturbé. Il nous faudra intervenir et déterminer avec l'intervenant du centre de réadaptation les dispositions à prendre », soutient Jacquelin Ouellet.

Pas de répit

Il faut comprendre qu'il s'agit d'une clientèle ayant des problèmes de comportement assez sévères, qui demande donc beaucoup de soins, d'attention et de suivi. « C'est une clientèle extrêmement vulnérable. Ce sont de grands enfants pour qui on recrée un milieu de vie familiale. Ils ont besoin de cette vie de famille. Par notre action, on parvient à améliorer leur comportement et c'est très valorisant ce sentiment de leur procurer du bien-être, affirme Jacquelin Ouellet.

« Par ailleurs, nous avons une grande responsabilité, 24 heures sur 24, et nous devons jongler avec l'instabilité financière et des conditions de travail difficiles. En nous interdisant de nous syndiquer, le gouvernement nous dit "vous allez rester tels que vous êtes, avec vos difficultés". Nous, nous voulons améliorer nos conditions de travail », conclut Jacquelin Ouellet.

Une grande insécurité financière

Généralement, quand on exploite une RTF, on est propriétaire de sa maison. Par ailleurs, il aura fallu acheter cette maison ou encore la rénover pour la rendre adéquate. « L'achat ou l'amélioration d'une maison demande des sommes importantes. Il est difficile d'obtenir des prêts, car même si on parvient à se faire accréditer auprès des institutions pour pouvoir accueillir un certain nombre d'usagers, nous n'avons aucune garantie concernant leur nombre réel ou le moment de leur arrivée. Pour les institutions financières, c'est un peu comme si notre contrat ne valait rien. Dans ce contexte, il est difficile de recruter des personnes exploitant ces foyers d'accueil. Certaines font même faillite », explique Carole Renaud, responsable d'une RTF dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Laissés à eux-mêmes

En décembre 2003, le gouvernement Charest adoptait une loi qui a eu pour effet de désyndiquer les travailleuses et les travailleurs des RI et des RTF qui s'étaient déjà syndiqués et empêchait toute syndicalisation de ce secteur. Rappelons que la CSN avait, depuis quelques années, commencé à syndiquer les salarié-es des ressources intermédiaires et de type familial afin qu'ils puissent se prendre en main et négocier de réelles conditions de travail dans le respect. La nouvelle loi prévoit strictement un droit de reconnaissance d'une association, et ce, sans réel pouvoir de négocier des conditions de travail, mais plutôt des conditions générales d'exercice des activités des ressources dans des ententes avec des organismes représentatifs.

Pour se faire reconnaître comme organisme représentatif auprès du MSSS, ledit organisme doit regrouper au moins 20 % des ressources qu'il veut représenter au niveau provincial. Dans notre cas, il s'agit des RI et RTF

pour adultes de neuf usagers ou moins, ou un nombre de ressources qui représentent au moins 30 % du nombre total des usagers de ce type de ressources.

La CSN s'est opposée à l'adoption de cette loi et, au lendemain de son adoption, la centrale déposait une plainte au Bureau international du travail à Genève. En janvier 2004, la CSN déposait également une action en Cour supérieure pour contester la constitutionnalité de cette loi. En même temps, elle mettait en place l'Association des intervenant(es) en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN), association pour laquelle la centrale poursuit toujours son recrutement.

« Comme on n'a aucun pouvoir de négociation de nos conditions de travail depuis que le gouvernement nous a retiré notre droit à la syndicalisation en 2003, il est important que l'AIMRA-CSN puisse tirer profit de la très grande force de représentation de la centrale dans le réseau de la santé. Devant le gouvernement, on doit se donner une équipe nationale forte et représentative pour être reconnus à notre juste valeur », soutient Carole Renaud.

Fini les protections sociales !

En décembre 2003, en adoptant une loi qui enlève le statut de salarié au sens du Code du travail aux travailleuses et aux travailleurs des RI et RTF pour les reconnaître plutôt comme des travailleurs autonomes, le gouvernement Charest leur enlève la possibilité de se prévaloir des protections sociales qu'ont les salarié-es :

- Code du travail (syndicalisation, représentation collective, négociation des conditions de travail, etc.) ;
- Loi sur les normes du travail (congés annuels, congés pour responsabilités parentales diverses, jours fériés, période de repos hebdomadaire, heures et semaine de travail, heures supplémentaires, harcèlement au travail, recours en cas de congédiement ou de mesure illégale, etc.) ;
- Loi sur l'équité salariale (fin de la discrimination basée sur le sexe, ajustements salariaux obligatoires, recours, etc.) ;
- Loi sur les accidents et les maladies professionnelles (indemnités de remplacement du revenu, recours divers, etc.) ;
- Loi sur la santé et la sécurité au travail (retrait préventif de la travailleuse enceinte, droit de refus, prévention des risques, etc.) ;
- Loi sur la Fête nationale ;
- Loi sur le régime de rentes du Québec (revenus de retraite, indexation, etc.) ;
- Loi sur les régimes complémentaires de retraite (prestations complémentaires) ;
- Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre (formation professionnelle, accroissement des qualifications, etc.) ;
- Loi fédérale sur l'assurance-emploi (prestations en cas de perte d'emploi, recours, etc.) ;
- Régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire en cas d'invalidité.



**L'association des intervenants(es)
en milieu résidentiel pour adultes
(AIMRA-CSN)
composez sans frais le 1-888-637-8189**

L'**AIMRA-CSN** est une association regroupant les intervenantes et les intervenants oeuvrant auprès des adultes requérant des soins et des services en milieu résidentiel, aussi appelées ressources intermédiaires (RI) et ressources de type familial (RTF).

Créée à l'hiver 2004, l'**AIMRA-CSN** cherche à faire reconnaître le rôle et l'importance des RI et des RTF (neuf bénéficiaires et moins) ainsi qu'à promouvoir et à défendre leurs droits à des conditions de travail et de vie décentes.

L'**AIMRA-CSN** lutte aussi pour reconquérir le droit à la syndicalisation et à la libre négociation. En effet, le gouvernement libéral de Jean Charest a adopté la loi 7, en décembre 2003, qui interdit la syndicalisation et la négociation des conditions de travail des RI et des RTF.

Nos revendications :

- Obtenir la sécurité financière et la protection de notre qualité de vie familiale et individuelle.
- Combattre la précarité par la stabilité des places occupées en rapport avec le nombre de places accréditées.
- Recevoir la formation professionnelle afin de se familiariser avec les nouvelles approches du travail et ainsi prévenir l'épuisement, tout en exigeant l'accès à des services accessibles de répit et de remplacement. Briser notre isolement par ces moyens et par bien d'autres.
- Garantir l'accès à des congés de maternité, à des congés de maladie et obtenir une contribution de l'employeur pour l'accès à un programme d'assurance salaire.
- Faire cesser les iniquités entre les régions et au sein d'une même région en ce qui a trait au processus de classification des services donnés par les ressources (mieux connu sous le nom de « catégo ») ; contrer la baisse constante des évaluations et harmoniser les grilles d'évaluation pour les RI et les RTF.
- Faire reconnaître nos besoins en santé et sécurité ainsi que les risques associés à notre travail.
- Exiger un processus simple, juste et équitable lorsque des problèmes sont soulevés à l'égard d'une ressource afin de bannir les décisions arbitraires. Avoir le droit d'être informé au fur et à mesure sur les améliorations jugées nécessaires et pouvoir présenter nos

observations de façon à être vraiment entendu au cours d'une enquête administrative transparente. Ultimement, exiger un processus de décision qui nous garantisse le droit à une défense pleine et entière.

- Exiger le décloisonnement du maximum de points autorisés à l'échelle de la rétribution.
- Assurer une rétribution équitable aux ressources pour les frais de transport et les frais d'aménagement.

Représentation régionale :

– Les assemblées générales régionales procèdent à l'élection des comités exécutifs régionaux et déterminent leurs mandats.

– Les membres ont le dernier mot sur :

- toute offre ou toute entente gouvernementale ;
- tout moyen d'action ;
- la cotisation des membres (en plus de la part à la CSN) ;
- l'élection des membres du comité exécutif national.

– Les comités exécutif régionaux ont, comme fonction première, d'assurer les services directs aux membres.

Représentation nationale :

– Le comité exécutif a pour mandat principal la défense des revendications de l'AIMRA–CSN auprès du gouvernement.

– Le conseil national, composé de délégué-es des comités exécutifs régionaux, a comme mandat d'harmoniser les propositions des différentes assemblées générales régionales dans le respect de la volonté des membres.



Pour toute autre question, composez sans frais le 1-888-637-8189.

ANNEXE 2

ANNEXE 3

Le Centre du Florès...

...offre des services d'adaptation, de réadaptation, d'intégration sociale et du soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement ainsi qu'à leur famille. De plus, le Centre du Florès dispense des services de même type aux personnes adultes présentant un problème de santé mentale.

Nos valeurs... la philosophie de service.

- L'établissement est résolument engagé dans une philosophie de service basée sur le principe que chaque personne, quelle qu'elle soit, est une personne à part entière;
- Issues de ce principe, trois grandes valeurs sont retenues et promues au Centre du Florès: la croyance, la considération et la reconnaissance de chaque personne;
- Ce sont ces valeurs qui nous guident autant dans le choix des programmes, des approches et des outils cliniques que dans les interventions proprement dites; autant dans la gestion du personnel que dans l'organisation des services; autant dans nos relations avec notre clientèle et leur famille qu'avec nos partenaires et la communauté;

La philosophie de service positionne aussi l'établissement dans le choix de son modèle d'interventions cliniques et philosophiques.

Notre mission...

- en les accompagnant dans leur recherche de bien-être;
- en favorisant le développement de leur autonomie;
- en mettant en valeur leurs compétences et en faisant la promotion de leurs intérêts;
- en les soutenant dans l'exercice de leur citoyenneté et de leur participation à la vie de la communauté.

Au Centre du Florès, nous croyons...

- Que toute personne mérite respect, considération et reconnaissance;
- Que la personne qui vit avec une déficience intellectuelle et/ou des problèmes de santé mentale ou un trouble envahissant du développement est, comme tout être humain, une personne unique qui aspire au bonheur et à une qualité de vie;
- Que la personne qui requiert les services présente, malgré des limitations plus ou moins prononcées, un bagage d'aptitudes et un potentiel d'apprentissage et de développement;
- Que la personne a de meilleures chances de s'épanouir dans l'union de ses forces avec celles de son entourage et de son milieu;
- Que l'intégration sociale constitue le meilleur contexte de vie possible.

<http://www.centreduflores.com>

ANNEXE 4

Le Cadre de référence des ressources intermédiaires

Les ressources intermédiaires se sont développées de façon importante au cours des dernières années. Par le biais d'un mode organisationnel diversifié et souple, elles se sont révélées des ressources de premier plan dans la poursuite des objectifs de réintégration sociale et de maintien dans la communauté. Leur développement s'est toutefois caractérisé par une absence de réglementation reconnue.

Face à cette réalité, le ministère de la Santé et des Services sociaux a tout mis en œuvre afin d'assurer l'équité tant à l'égard de l'accès à ces services qu'à l'égard de l'encadrement et du financement de ces ressources. Il a alors entrepris, il y a quelques années, une réflexion sur les ressources intermédiaires afin de préciser les niveaux de responsabilité et les cadres de gestion tout en favorisant une réglementation souple et adaptable aux paliers local et régional.

Cette réflexion, menée avec les principaux partenaires que sont les régies régionales et les associations nationales, a abouti à la mise en vigueur, le 1er avril 2001, des articles de la Loi sur les services de santé et les services sociaux régissant les ressources intermédiaires. Le *Cadre de référence sur les ressources intermédiaires* précise les modalités d'application des articles 301 et suivants, ainsi que les règles relatives à l'accessibilité, à l'encadrement et au financement de ces ressources.

En somme, le Ministère par ses actions, reconnaît l'importance de favoriser la réinsertion sociale en privilégiant les interventions dans le milieu et en misant sur des ressources d'hébergement dans la communauté, reconnues pour leur souplesse, soit les ressources intermédiaires.

« Le Cadre de référence sur les ressources intermédiaires »

Ce document est disponible
en version électronique.

Format PDF - (455 K) de 61 pages
www.msss.gouv.qc.ca - section Documentation

Ministère de la santé et des services sociaux



Avril 2001

No. ISBN : 2-550-37624-2
Publication no : 01-801-01

ANNEXE 5

**Loi sur les services santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2):
Centre de réadaptation, Ressource intermédiaire et
Ressources de type familial**

Centre de réadaptation.

84. La mission d'un centre de réadaptation est d'offrir des services d'adaptation ou de réadaptation et d'intégration sociale à des personnes qui, en raison de leurs déficiences physiques ou intellectuelles, de leurs difficultés d'ordre comportemental, psychosocial ou familial ou à cause de leur alcoolisme ou autre toxicomanie, requièrent de tels services de même que des services d'accompagnement et de support à l'entourage de ces personnes.

Évaluation des besoins.

À cette fin, l'établissement qui exploite un tel centre reçoit, sur référence, les jeunes en difficulté d'adaptation et les personnes présentant une déficience et, principalement sur référence, les personnes alcooliques ou les autres personnes toxicomanes et les mères en difficulté d'adaptation; il s'assure que leurs besoins soient évalués et que les services requis leur soient offerts à l'intérieur de ses installations ou dans leur milieu de vie, à l'école, au travail ou à domicile ou, si nécessaire, s'assure qu'ils soient dirigés le plus tôt possible vers les centres, les organismes ou les personnes les plus aptes à leur venir en aide.

1991, c. 42, a. 84.

LES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET LES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL

§ 1. — *Les ressources intermédiaires*

Établissement public.

301. Un établissement public identifié par l'agence peut recourir aux services d'une ressource intermédiaire aux fins de la réalisation de la mission d'un centre qu'il exploite.

1991, c. 42, a. 301.

Ressource intermédiaire

302. Est une ressource intermédiaire, toute ressource rattachée à un établissement public qui, afin de maintenir ou d'intégrer à la communauté un usager inscrit à ses services, lui procure, par l'entremise de cette ressource, un milieu de vie adapté à ses besoins et lui dispense des services de soutien ou d'assistance requis par sa condition.

Lieu d'hébergement.

L'immeuble ou le local d'habitation où sont offerts les services d'une ressource intermédiaire n'est pas réputé être une installation maintenue par l'établissement public auquel la ressource est rattachée, sauf pour l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse (chapitre P-34.1) où il est alors considéré comme lieu d'hébergement d'un établissement qui exploite un centre de réadaptation.

1991, c. 42, a. 302; 1998, c. 39, a. 94.

Statut d'emploi.

302.1. Malgré toute disposition inconciliable, une ressource intermédiaire est réputée ne pas être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui recourt à ses services et toute entente ou convention conclue entre eux pour déterminer les règles et modalités de leurs rapports quant au fonctionnement des activités et services attendus de la ressource intermédiaire est réputée ne pas constituer un contrat de travail.

2003, c. 12, a. 1.

Classification des services.

303. Afin de favoriser un encadrement adéquat et la mise en place rationnelle des ressources intermédiaires et d'assurer la flexibilité nécessaire à l'émergence de nouvelles ressources, le ministre établit une classification des services offerts par les ressources intermédiaires qui est fondée sur le degré de soutien ou d'assistance requis par les usagers.

Taux de rétribution.

Il détermine, avec l'approbation du Conseil du trésor, les taux ou une échelle de taux de rétribution applicables pour chaque type de services prévus dans la classification établie en application du premier alinéa.

Accès aux services.

Le ministre identifie également les orientations que les agences doivent suivre dans la détermination des modalités d'accès aux services des ressources intermédiaires dont les critères généraux d'admission dans ces ressources.

1991, c. 42, a. 303; 1998, c. 39, a. 95; 2003, c. 12, a. 2; 2005, c. 32, a. 125.

Entente.

303.1. Le ministre peut, avec l'approbation du gouvernement, conclure avec un ou plusieurs organismes représentatifs des ressources intermédiaires une entente pour déterminer les conditions générales d'exercice des activités de l'ensemble de ces ressources de même que l'encadrement normatif des conditions de vie des usagers dont elles prennent charge et pour prévoir diverses mesures et modalités relatives à la rétribution des services offerts par les ressources intermédiaires.

Parties liées.

Une telle entente lie les agences, les établissements et toutes les ressources intermédiaires, qu'elles soient membres ou non d'un organisme qui l'a conclue.

2003, c. 12, a. 3; 2005, c. 32, a. 227.

Organisme représentatif.

303.2. Est représentatif de ressources intermédiaires un organisme qui, à l'échelle nationale, regroupe comme membre toute ressource répondant à la spécificité de l'organisme et qui compte, parmi ses membres, soit au moins 20 % du nombre total de ces ressources au niveau national, soit le nombre de ressources requis pour desservir au moins 30 % du nombre total des usagers de ces ressources au niveau national.

Organisme représentatif local ou régional.

Il en est de même d'un regroupement formé d'organismes de ressources intermédiaires qui n'interviennent qu'à l'échelle locale ou régionale, pourvu que ces organismes assurent ensemble la même représentativité que celle exigée en vertu du premier alinéa.

Renseignements au ministre.

Sur demande, un organisme représentatif doit fournir au ministre les documents à jour établissant sa constitution de même que les nom et adresse de chacun de ses membres.

Renseignements au ministre.

De même, un regroupement doit fournir les documents à jour établissant sa constitution, le nom et l'adresse des organismes qu'il représente et, pour chacun d'eux, le nom et l'adresse de ses membres.

Représentant unique.

Lorsqu'un organisme représentatif est un regroupement d'organismes, celui-ci est le seul habilité à représenter chacun des organismes membres.

Organisme représentatif.

Une ressource intermédiaire ne peut, pour les fins prévues à l'article 303.1, être membre de plus d'un organisme représentatif autre qu'un regroupement.

2003, c. 12, a. 3.

Responsabilité de l'agence.

304. En outre d'établir, pour sa région, les modalités d'accès aux services des ressources intermédiaires, l'agence doit:

1° préciser les critères de reconnaissance des ressources intermédiaires, les reconnaître et maintenir un fichier des ressources reconnues par type de clientèle;

2° identifier les établissements publics de sa région qui peuvent recourir aux services de ressources intermédiaires et qui doivent en assurer le suivi professionnel;

3° (*paragraphe abrogé*) ;

4° s'assurer de la mise en place et du fonctionnement des mécanismes de concertation entre les établissements et leurs ressources intermédiaires.

1991, c. 42, a. 304; 1998, c. 39, a. 96; 2003, c. 12, a. 4; 2005, c. 32, a. 227.

Recrutement et évaluation.

305. Les établissements publics identifiés par l'agence procèdent eux-mêmes au recrutement et à l'évaluation des ressources intermédiaires en vue de leur reconnaissance par l'agence.

1991, c. 42, a. 305; 2005, c. 32, a. 227.

Suivi professionnel.

306. Avec l'autorisation de l'agence, plusieurs établissements peuvent recourir aux services d'une même ressource intermédiaire. L'agence veille toutefois à ce que les établissements concernés se concertent quant au suivi professionnel et au paiement de cette ressource.

1991, c. 42, a. 306; 2005, c. 32, a. 227.

Mésentente.

307. Toute personne responsable d'une ressource intermédiaire peut demander à l'agence d'examiner une décision que l'établissement public auquel la ressource est rattachée a prise pour mettre fin à une mésentente les concernant.

Observations.

L'agence doit, au cours de l'examen de la demande, donner à l'établissement et au responsable de la ressource l'occasion de présenter leurs observations.

Décision.

Après cet examen, l'agence transmet sa décision à l'établissement et au responsable de la ressource intermédiaire.

1991, c. 42, a. 307; 2005, c. 32, a. 227.

Prohibition.

308. Un permis ou un certificat municipal ne peut être refusé et une poursuite en vertu d'un règlement ne peut être intentée pour le seul motif qu'une construction ou un local d'habitation est destiné à être occupé en tout ou en partie par une ressource intermédiaire.

Disposition prépondérante.

Le présent article prévaut sur toute loi générale ou spéciale et sur tout règlement municipal adopté en vertu d'une telle loi.

1991, c. 42, a. 308.

Responsable et employés.

309. Le responsable d'une ressource intermédiaire ou les employés de celle-ci, selon le cas, sont assujettis aux dispositions suivantes de la présente loi, compte tenu des adaptations nécessaires:

1° le droit, reconnu à l'article 16, d'une personne ou de ses ayants cause d'exercer un recours contre cette ressource;

2° les pratiques et conduites attendues des employés à l'endroit des usagers et indiquées dans le code d'éthique de l'établissement conformément à l'article 233;

3° les restrictions prévues aux articles 275, 276 et 277 en matière de donation ou de legs fait par un usager à l'époque où il recevait des services d'une ressource intermédiaire.

1991, c. 42, a. 309; 1999, c. 40, a. 269.

§ 2. — *Les ressources de type familial*

Placement d'adultes.

310. Un établissement public identifié par l'agence peut recourir aux services d'une ressource de type familial aux fins de placement d'adultes ou de personnes âgées.

Protection de l'enfance.

Sous réserve du troisième alinéa, seul un établissement qui exploite un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse peut recruter et recourir aux services d'une telle ressource aux fins de placement d'enfants. Il veille cependant à ce que le suivi professionnel de l'enfant soit assuré par l'établissement le plus apte à lui venir en aide.

Centre de réadaptation.

Un établissement qui exploite un centre de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement ou pour les personnes ayant une déficience physique peut, pour sa clientèle, recruter et recourir aux services de pareilles ressources pour enfants pourvu, toutefois, que le placement dans ces ressources s'effectue conformément aux dispositions de l'article 357 et du règlement pris en vertu du paragraphe 10° de l'article 505.

1991, c. 42, a. 310; 2005, c. 32, a. 227; 2005, c. 32, a. 126.

Composition.

311. Les ressources de type familial se composent des familles d'accueil et des résidences d'accueil.

1991, c. 42, a. 311.

Famille d'accueil.

312. Peuvent être reconnues à titre de famille d'accueil, une ou deux personnes qui accueillent chez elles au maximum neuf enfants en difficulté qui leur sont confiés par un établissement public afin de répondre à leurs besoins et leur offrir des conditions de vie favorisant une relation de type parental dans un contexte familial.

Résidence d'accueil.

Peuvent être reconnues à titre de résidence d'accueil, une ou deux personnes qui accueillent chez elles au maximum neuf adultes ou personnes âgées qui leur sont confiés par un établissement public afin de répondre à leurs besoins et leur offrir des conditions de vie se rapprochant le plus possible de celles d'un milieu naturel.

1991, c. 42, a. 312.

Exploitation d'un commerce.

313. Les activités et services dispensés par une ressource de type familial sont réputés ne pas constituer l'exploitation d'un commerce ou d'un moyen de profit.

1991, c. 42, a. 313.

Dispositions applicables.

314. Les dispositions des articles 302.1 à 308 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, aux ressources de type familial.

1991, c. 42, a. 314; 1998, c. 39, a. 97; 2003, c. 12, a. 5.