



**Plateforme de revendications
des ressources de type familial et de
certaines ressources intermédiaires –
(RI-RTF)**

3 novembre 2009

Une longue route

Le chemin a été long, mais nous y sommes parvenus-es ...ou presque ! Après des années d'espoirs et de désillusions, la décision de la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure du Québec est venue mettre fin à une saga judiciaire amorcée 10 ans plus tôt. Et cette bataille judiciaire, nous l'avons gagnée ! À ce moment-ci de notre histoire, il n'est certes pas inutile de prendre quelques instants pour jeter un coup d'œil derrière nous et mesurer le chemin parcouru.

Une première vague de syndicalisation

C'est en 1999 que des personnes opérant des ressources intermédiaires ou familiales contactent la CSN afin de s'y syndiquer. Les premières requêtes en accréditation sont déposées. Rapidement, cependant, les établissements s'opposent à notre démarche et déposent des requêtes à la Commission des relations du travail pour contester notre statut de salarié-e. Des audiences sont convoquées et dès le début des années 2000, quelques décisions sont rendues en notre faveur. Des syndicats sont alors accrédités, tant à la CSN que dans d'autres organisations syndicales. C'est le cas, par exemple, du *Syndicat des personnes responsables de milieux résidentiels d'hébergement des Laurentides*–CSN accrédité en 2001, du *Syndicat des intervenants en milieu résidentiel pour adultes de Laval*-CSN accrédité en 2002.

Le coup de force

Les premiers succès remportés devant les tribunaux du travail suscitent l'intérêt dans le milieu et, rapidement, les requêtes en accréditation se multiplient, jetant la consternation et l'inquiétude tant au gouvernement que chez ses partenaires du réseau. Fin automne 2003, le Gouvernement Charest, alors à son premier mandat, décide de frapper un grand coup et dépose en rafale une série de lois antisociales et antisyndicales. Parmi celles-ci, les lois 7 et 8¹ qui - pour tuer dans l'œuf le mouvement de syndicalisation – nous retirent le statut de salarié-e au sens du Code du travail et vont même jusqu'à révoquer les accréditations déjà émises en notre faveur : 25 000 travailleuses et travailleurs perdent ainsi le droit de se syndiquer. Du jamais vu !

L'adoption des lois 7 et 8 a pour effet de mettre sur la glace toutes les requêtes en accréditation qui sont pendantes devant la Commission des relations du travail. À la CSN, les 10 syndicats régionaux de RI-RTF qui représentent plus de 350 personnes, sont dans l'impasse.

¹ La loi 7 vise les ressources intermédiaires (RI) et familiales (RTF), tandis que la loi 8 touche les responsables de service de garde en milieu familial (RSG). Les deux lois sont semblables et visent les mêmes objectifs.

Résistance et contestation s'organisent

L'histoire ne s'arrête heureusement pas là. Rapidement, la résistance et la contestation judiciaire s'organisent. Les manifestations de protestation contre le gouvernement Charest se multiplient, faisant de celui-ci l'un des gouvernements les plus impopulaires de l'histoire récente du Québec. Sur le front juridique, des recours sont déposés à la fois devant le Bureau international du travail pour violation des conventions internationales sur la reconnaissance des droits syndicaux et devant la Cour supérieure du Québec pour faire invalider les lois 7 et 8 qui violent une série de droits reconnus aux chartes québécoise et canadienne des droits de la personne : liberté d'association, droit à la non-discrimination et droit à l'égalité.

Entamé en 2003, le procès devant la Cour supérieure du Québec se termine en janvier 2008. Une cinquantaine de journées d'audience auront été nécessaires pour venir à bout de la preuve et des plaidoiries.

Pendant ce temps, dans nos rangs, la campagne d'adhésion est stoppée et les audiences en accréditation suspendues. Nous entrons alors dans une phase de résistance. Nous voulons rester regroupé-es d'abord pour continuer à défendre nos droits mais aussi pour ne pas devoir tout reprendre à zéro si, comme nous l'espérons, les tribunaux nous donnent raison.



À l'hiver 2004, l'Association des intervenant-es en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN) est créée. Présente dans 13 régions du Québec, dotée d'un exécutif provincial, l'AIMRA-CSN vise à faire reconnaître notre rôle et l'importance de notre travail auprès des milliers d'usagers qui vivent avec nous. L'AIMRA-CSN cherche également à promouvoir et défendre nos droits à des conditions de vie et de travail décentes. Son bulletin « *Chez nous comme chez vous* » informe des différents développements dans notre dossier. Une ligne 1 800 est aussi créée afin de répondre aux diverses questions des ressources.

La patience a payé : une décision historique

Fin octobre 2008, la juge Danielle Grenier de la Cour supérieure rend jugement dans la cause soumise par la CSN, la CSQ et la CSD. La décision est on ne peut plus claire : les lois 7 et 8 briment la liberté d'association, le droit à la non-discrimination et à l'égalité des femmes garantis par les chartes québécoise et canadienne des droits de la personne. Pour la juge Grenier, le fait de refuser le statut de salarié-e aux RI-RTF, sans autre législation appropriée, viole également le droit international d'association et de protection du travail à domicile.

Dans ce volumineux jugement de plus de 100 pages, on peut lire que les lois 7 et 8 portent atteinte aux droits et libertés de la personne en nous niant le droit à toute protection sociale ainsi que la capacité de s'associer efficacement qui découle du statut de salarié-e. Le jugement affirme également que les lois 7 et 8 viennent renforcer la vision stéréotypée associée au travail féminin. On ne nous accorde pas le même traitement parce que le travail accompli en est un de « care » exécuté le plus souvent par des femmes à domicile, perpétuant ainsi l'idée que ce travail n'en est pas vraiment un et qu'il ne mérite pas considération. On renforce aussi l'idée que les travailleuses à domicile méritent moins de respect que celles qui œuvrent en institution. Et la juge de conclure que *« cela constitue certes une atteinte à la dignité »*.

Rappelons également qu'en mars 2006, le Bureau international du travail situé à Genève avait aussi donné raison aux organisations syndicales québécoises et recommandé au gouvernement du Québec de modifier les lois en cause afin que les travailleurs visés puissent bénéficier des dispositions du Code du travail, au premier chef du droit d'association, le tout conformément aux principes de la liberté syndicale.

Un régime particulier de relations de travail : des droits importants nous échappent encore

Le 23 novembre 2008, le gouvernement Charest – alors en pleine campagne électorale - annonce qu'il ne portera pas la décision Grenier en appel, ce qui n'empêchera cependant pas les établissements concernés et leur association de continuer à contester notre statut de salarié-e devant la CRT.

Pendant ce temps, le Conseil du trésor, au nom du gouvernement du Québec, travaille à mettre au point un régime particulier de relations de travail inspiré du Code du travail et des principales législations sociales. Si les organisations syndicales ont été informées et consultées à quelques reprises sur le contenu de cet éventuel projet de loi, on ne peut guère parler ici de négociation au sens propre du terme, le gouvernement n'étant pas obligé de tenir compte de nos propositions.

Le 14 mai dernier, Lise Thibeault (sous-ministre déléguée aux services sociaux) déposait à l'Assemblée nationale le projet de loi 49² qui crée un régime particulier de représentation syndicale et de négociation à l'égard des ressources intermédiaires et familiales. Contrairement à la CSD et au RESSAQ qui ont salué le projet avec un enthousiasme surprenant (!), la CSN a eu une réaction plus réservée estimant être encore loin du compte en matière de reconnaissance de droits des ressources qu'elle représente. En effet, si le projet de loi marque un progrès certain à l'égard de l'application des lois sociales, trois problèmes majeurs demeurent cependant en suspens.

² Au même moment, le ministre Tomassi du MFA déposait le projet de loi 51 qui vise les éducatrices en milieu familial. Sous réserve des adaptations particulières applicables à chaque groupe, les deux projets de loi sont semblables, contiennent les mêmes acquis et...les mêmes problèmes !

Premièrement, le mécanisme d'équité salariale proposé par le projet de loi comporte une faille majeure, il ne prévoit aucun mécanisme d'arbitrage en cas d'impasse dans la négociation.

Deuxièmement, le projet de loi ne comporte aucune modalité pour encadrer les rapports entre les ressources et les établissements qui ne sont pas partie à la négociation et dont les pouvoirs de direction et de gestion échappent à tout processus de négociation. Pour la CSN, ceci est un véritable non-sens compte tenu de l'importance de leur rôle dans notre travail quotidien. Dans l'état actuel des choses, l'ampleur des domaines retirés du champ des matières négociables constitue une négation du droit à la libre négociation.

Enfin, le projet de loi édicte deux règles différentes concernant les requêtes en accréditation : pour toutes celles qui ont été déposées avant le jugement Grenier on s'écarte des règles habituelles utilisées par la CRT, alors que pour les requêtes qui seront déposées après l'adoption du projet de loi, on revient aux règles usuelles. Cette façon de faire a pour effet très net de défavoriser les syndicats CSN et tranche avec le devoir de réserve que devrait observer l'État-employeur à l'égard des règles de reconnaissance syndicale.

Pour toutes ces raisons, la CSN souhaite des amendements au projet de loi 49 :

1. Un arbitrage neutre et indépendant en cas d'impasse dans le règlement de l'équité salariale.
2. Des modalités d'encadrement des rapports entre les établissements et les ressources et que ces modalités soient soumises à une procédure d'arbitrage de griefs.
3. L'utilisation des règles actuelles de la CRT pour décider de toutes les requêtes en accréditation déposées par les associations de RI-RTF.

Et maintenant

Pour nous cela signifie que - tout en reprenant la campagne de syndicalisation stoppée il y a six ans - nous pouvons aussi nous mettre à travailler sur notre premier contrat collectif de travail : cibler nos demandes, bâtir notre projet, le faire approuver par nos instances régionales et envisager enfin, le début des négociations.

Bien sûr, nous sommes conscient-es qu'il y a beaucoup à faire. Tant de droits nous échappent. À ce jour, le MSSS, les agences régionales et les établissements ne se sont guère préoccupés de nos conditions de vie et de travail. Si dans leur discours public nous sommes des « partenaires précieux et indispensables », dans la vraie vie, il en va tout autrement. Pas de période de répit, aucun congé sauf, bien sûr, ceux que nous nous payons nous-mêmes. Aucune forme d'aide ou d'assistance pour accompagner un

de nos résidants à l'hôpital pendant que les autres continuent de requérir nos services à la maison. Rien non plus pour nous permettre de faire face aux événements heureux ou malheureux qui surviennent dans nos familles.

Notre contrat actuel pose aussi problème. Si nos obligations envers les usagers et l'établissement sont nombreux, il en va tout autrement pour l'établissement qui, pour sa part, n'y prend que fort peu d'engagements. Aucune garantie sur le nombre de bénéficiaires qui nous seront confiés, possibilité de diminuer le nombre de places autorisées, aucune assurance quant à nos revenus, nombreuses possibilités de mettre fin au contrat, etc. Tout cela est possible parce que, dans les faits, les règles qui nous régissent ne se trouvent pas dans notre contrat mais bien plutôt dans la Loi sur la santé et les services sociaux, dans les règlements qui en découlent, dans les politiques et circulaires ministérielles ou encore dans les règles de régie interne adoptées par les agences régionales ou les établissements.

Pour joindre l'AIMRA-CSN

Ligne sans frais :
1 800 637-8189

Courriel :
sesyndiquer@csn.qc.ca

Site internet

Bref, l'insécurité et l'arbitraire règnent en maître. L'épuisement guette. Cette situation doit changer, c'est pourquoi le processus de négociation collective qui est au cœur du Code du travail nous apparaît si important.

Le présent document énumère, sous forme de principes généraux, les grands changements que nous voulons voir apporter à nos conditions de travail et d'exercice de notre métier.

Nos dix grands objectifs

1. La reconnaissance de nos droits syndicaux et la liberté d'action syndicale : un terrain à consolider

En s'attaquant durement à nos droits syndicaux, la loi 7 nous a fait mesurer l'importance de ceux-ci dans le processus d'amélioration de nos conditions de travail. Les droits syndicaux représentent en quelque sorte la porte d'entrée à la reconnaissance de nos droits individuels et collectifs. Ce n'est pas sans raison que toutes les conventions collectives de travail au Québec contiennent des dispositions à cet égard.

C'est pourquoi nous demandons :

- 1.1 La reconnaissance de nos associations syndicales respectives comme seul et unique agent négociateur pour l'ensemble des ressources couvertes par le certificat d'accréditation. Cette reconnaissance lie à la fois le MSSS, l'agence régionale et l'établissement.
- 1.2 Des libérations syndicales afin de permettre à nos délégué-es de nous représenter efficacement aux niveaux régional et national. Selon leur nature, certaines de ces libérations sont assumées par le MSSS ou l'établissement.

Les libérations syndicales sont nécessaires à :

- la gestion des dossiers et affaires courantes du syndicat et la préparation de ses assemblées générales ;
- la tenue de rencontres avec l'établissement, l'agence régionale ou le MSSS;
- la préparation et l'audition des griefs ;
- la participation à tout comité conjoint formé par l'établissement, l'agence régionale ou le MSSS (formation, santé-sécurité, etc.) ;
- la participation aux réunions et instances dûment convoquées par le conseil central auquel le syndicat est affilié, la Fédération de la santé et des services sociaux ou la CSN;
- occuper tout poste électif à la CSN, à la FSSS ou au conseil central.

- 1.3 La transmission par l'établissement des informations essentielles au bon fonctionnement de nos associations.

Informations utiles au syndicat

- La liste des ressources comprises dans l'unité de représentation, leurs coordonnées, le nombre de places reconnues, le nombre d'usagers, la date d'entrée en vigueur et d'expiration du contrat (liste remise à tous les mois.)
- Les avis de toute modification apportée au contrat d'une ressource.
- La copie de tout avis ou note à caractère administratif ou disciplinaire (non-renouvellement, suspension et révocation de contrat) acheminé à une ressource.

- 1.4 La création d'une table de concertation au niveau local. Cette table aurait notamment pour fonctions de discuter de toute question concernant l'organisation des services et du travail, la qualité et la continuité des services, les questions de prévention en matière de santé et sécurité du travail et de tenter de régler les mécontentes et griefs opposant l'association ou un de ses membres et l'établissement.
- 1.5 Une clause de non-discrimination nous protégeant contre toute menace, contrainte ou discrimination pour les motifs prévus aux chartes canadienne et québécoise de la personne.

Motifs de discrimination reconnus par les chartes

Les motifs de discrimination prohibés par les chartes sont : la race, la couleur, la nationalité, l'origine sociale, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation de moyen pour pallier ce handicap.

2 Des engagements contractuels clairs

Notre contrat est source d'insatisfaction et d'inquiétude. Renouvelable d'année en année, le contrat est en quelque sorte notre seule sécurité d'emploi. Les établissements disposent toutefois de plusieurs moyens pour amender, modifier ou carrément mettre fin à ce contrat sans notre consentement. Tout ceci crée une insécurité majeure, compte tenu notamment de l'importance des investissements que nous faisons pour transformer

et adapter nos résidences. Nous ne sommes d'ailleurs pas les seuls à être inquiets car, très souvent, les institutions financières hésitent à nous consentir un prêt hypothécaire compte tenu justement des faiblesses de notre contrat.

Une autre source d'inquiétude vient des exigences sans cesse croissantes des municipalités, des différents ministères et des établissements en matière de normes de construction et de sécurité. Petit à petit, on s'arroge ainsi le droit de transformer notre domicile familial en mini-institution, bouleversant notre manière de vivre et nous obligeant parfois à faire des investissements importants.

C'est pourquoi nous demandons :

2.1 Une révision et une harmonisation de nos obligations contractuelles

- a) Le contrat type de la ressource intermédiaire est annexé à la convention collective (annexe 1).
- b) Le contrat –type de la ressource de type familial est annexé à la convention collective (annexe 2).

2.2 Un allongement de la durée des contrats

Nous croyons que les deux (2) premiers contrats d'une ressource devraient être de un (1) an, et que, par la suite, le renouvellement du contrat de travail devrait se faire aux trois (3) ans.

2.3 De meilleures garanties sur l'occupation des places autorisées

- a) L'introduction d'un critère d'expérience (ou ancienneté) dans le processus de placement des usagers favorisant les ressources les plus expérimentées pour le type de clientèle qu'elles accueillent. Celles-ci auraient priorité pour accueillir un usager à la condition de posséder le niveau de qualification requise (selon l'instrument de détermination des services attendus de la RI). L'application de cette règle fait l'objet de discussion à la table de concertation.
- b) Lorsqu'un usager est transféré d'une ressource à une autre, la nouvelle ressource est informée de la classification antérieure de l'usager, de ses besoins et du plan de service élaboré à son intention.
- c) L'établissement ne pourra abolir une place au permis que si cette place est vacante depuis plus de six (6) mois (RI seulement)
- d) L'application d'une règle visant un seuil maximum de 15 % de lits vacants.

2.4 **Le respect du caractère familial de nos résidences et un encadrement de la réglementation des diverses administrations publiques**

- a) L'engagement du MSSS à harmoniser et faire connaître aux administrations publiques (municipalités, MAPAQ, agences régionales et établissements) les normes applicables aux ressources en matière d'aménagement, de procédure et de règles de sécurité, d'hygiène et de salubrité. Les groupements d'associations seront consultés à cette occasion.
- b) La reconnaissance par les établissements et les agences régionales que la partie I du Code du bâtiment ne s'applique pas aux ressources.
- c) Une véritable règle sur les droits acquis concernant les normes d'aménagement physique prévalant au moment de notre accréditation. À défaut, la ressource doit être éligible au programme d'aménagement à domicile du MSSS où celui-ci s'engage à défrayer 50 % du coût total des modifications exigées.
- d) La participation de représentant-es d'associations de RI-RTF affiliées à la FSSS-CSN au *Comité de mise aux normes provinciales* du MSSS.

3 La reconnaissance du travail accompli passe par l'amélioration des conditions d'exercice de notre travail, de notre qualité de vie et de celle de notre famille

Notre tâche est exigeante et nécessite une disponibilité de tous les instants. Nous constatons d'ailleurs que les personnes que l'on nous confie ont des problèmes ou des handicaps de plus en plus importants. L'alourdissement de la clientèle se vit donc partout dans le réseau institutionnel comme chez nous.

Bien sûr, nous reconnaissons que le caractère particulier de notre travail qui s'effectue au sein même de nos maisons, rend l'établissement de tout cadre horaire « normal » impossible. Mais cela ne doit pas servir de prétexte pour continuer à ignorer notre fatigue, notre besoin de ressourcement et notre aspiration - semblable à celle de toutes les travailleuses et tous les travailleurs du Québec - à pouvoir mieux concilier la famille et le travail.

Il est donc grandement temps de reconnaître notre besoin de récupérer et de souffler un peu pour continuer à aimer ce que nous faisons. Il est aussi temps que nous puissions bénéficier de certains congés et de vacances payées.

C'est pourquoi nous demandons :

3.1 Un congé répit de 24 heures consécutives aux deux semaines

- a) Un montant équivalent à deux journées additionnelles sera ajouté à notre rétribution mensuelle.
- b) Les périodes de répit sont cumulables et peuvent, à notre choix, être prises à chaque mois, regroupées sur plusieurs mois, accolées aux vacances ou aux congés fériés. Elles peuvent aussi être fractionnées.
- c) L'établissement ne peut retenir son consentement à la prise de l'un ou l'autre de ces congés et sera avisé, s'il y a lieu, du nom de la remplaçante.

3.2 Treize congés fériés payés

- a) Le droit à un congé férié payé à l'occasion de chacune des fêtes suivantes: 1^{er} et 2 janvier, dimanche de Pâques, Vendredi saint ou lundi de Pâques, Journée nationale des patriotes, 24 juin, 1^{er} juillet, fête du Travail, Action de grâce, 24, 25, 26 décembre et 31 décembre.
- b) L'établissement ne peut retenir son consentement à la prise de l'un ou l'autre de ces congés et sera avisé, s'il y a lieu, du nom de la remplaçante.
- c) Notre rétribution sera haussée de X % pour tenir compte du paiement de ces congés.

3.3 Des vacances annuelles payées

- a) Un (1) an et plus de service : 14 jours de congé payés.
- b) Trois (3) ans et plus de service : 28 jours de congé payés.
- c) Dix (10) ans et plus de service : 35 jours de congé payés.
- d) Toute personne qui ne dispose pas de quatre (4) semaines de vacances peut compléter en prenant des journées additionnelles à ses frais (jusqu'à concurrence de 28 jours de congé)
- e) Chaque semaine de vacances donne droit à une indemnité équivalente à 2 % de la rétribution totale reçue dans l'année de référence. Cette indemnité tient compte de toutes les sommes reçues de l'établissement ainsi que de toute indemnité qui aurait pu nous être versée durant l'année en raison d'une absence pour maladie, accident, retrait préventif ou l'un des congés parentaux prévus au Régime québécois d'assurance parentale.

Modalités entourant le congé annuel

- La période de service qui donne droit aux vacances et au calcul de l'indemnité de vacances s'étend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.
- Le congé annuel est divisible et peut être pris, dans l'année, au moment de notre choix. L'établissement devra être avisé 30 jours à l'avance du moment où nous comptons prendre nos vacances, du mode de remplacement ou du nom de la personne remplaçante. L'établissement ne peut retenir son consentement à la prise des vacances annuelles.
- Lorsque les deux conjoints sont cosignataires du contrat, ils peuvent bénéficier, à chaque année, d'un minimum de 14 journées de vacances prises au même moment.

3.4 Des congés sociaux payés : décès dans notre famille, mariage, divorce

3.4.1 Congés à l'occasion de décès

- a) Cinq (5) journées payées à l'occasion du décès de la conjointe ou du conjoint, de son enfant (ou celui de sa conjointe ou de son conjoint), de l'un de ses petits-enfants (ou celui de la conjointe ou du conjoint).
- b) Trois (3) journées payées à l'occasion du décès d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une sœur.
- c) Une (1) journée payée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre ou d'une bru, de l'un de ses grands-parents, du père ou de la mère de sa conjointe ou de son conjoint, du frère ou de la sœur de sa conjointe ou son conjoint.
- d) Une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de 240 kilomètres du lieu de notre résidence. Par ailleurs, lorsque la mise en terre ou la crémation est différée, une des journées peut être reportée.

3.4.2 Congés à l'occasion de mariage ou divorce

- a) Deux (2) jours à l'occasion de son mariage ou de son union civile.
- b) Un maximum de deux (2) journées sans traitement pour assister au mariage de son enfant (ou celui de la conjointe ou du conjoint), de son petit-enfant (ou celui de la conjointe ou du conjoint), de son frère ou sa sœur (ou du frère ou de la sœur de la conjointe ou du conjoint).

- c) Un (1) jour pour se présenter à la cour à l'occasion de son divorce ou de sa séparation légale.

3.4.3 Modalités de prise du congé et paiement

- a) L'établissement ne peut retenir son consentement à la prise de l'un ou l'autre de ces congés et sera avisé, s'il y a lieu, du nom de la remplaçante.
- b) La rétribution régulière de la ressource est maintenue pour chacune de ces journées d'absence.
- c) De plus, pour chacune des journées donnant droit à un paiement, l'établissement rembourse les coûts de remplacement encourus. Le remboursement se fait dans les trois (3) semaines de la remise des pièces justificatives pertinentes.

3.5 **Le droit de s'absenter avec rémunération en cas d'assignation comme juré ou témoin.**

3.6 **Le droit à des congés parentaux coordonnés au Régime québécois d'assurance parentale**

- a) Ceci comprend le congé de maternité et de paternité, le congé parental, le congé d'adoption. Ces congés sont rémunérés selon les dispositions du régime.
- b) Le MSSS assume l'équivalent de la quote-part de l'employeur pour la participation de la ressource au régime.

Les congés parentaux du Régime québécois d'assurance parentale

- **Maternité** : le droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines consécutives. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la ressource (sauf si retrait préventif). Ce congé est aussi accessible lors d'interruption de grossesse après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- **Paternité** : le droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives, lequel doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.
- **Congé parental** : le droit – suite à un congé de maternité ou de paternité - à un congé parental d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines. Ce congé peut être partagé entre les parents.

- **Congé d'adoption** : le droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines. Ce congé est accessible à l'un ou l'autre des parents et peut aussi être partagé.

3.7 **Le maintien de nos droits pendant les congés parentaux et le droit de reprendre nos activités au terme de ces congés.**

Droits associés aux congés parentaux

- L'établissement ne peut procéder au non-renouvellement ou à la suspension du contrat de la ressource en raison de la prise de l'un ou l'autre des congés ou l'exercice d'un droit prévu à cette section.
- Maintien des conditions prévues au contrat, incluant le nombre de places reconnues.
- Maintien de la participation aux assurances collectives et au régime de retraite, aux conditions de ces régimes et maintien de la contribution du MSSS.
- Accumulation du droit aux vacances rémunérées.
- Accumulation de l'expérience.
- Au moins soixante (60) jours avant l'expiration d'un des congés prévus à cette section, la ressource fait parvenir à l'établissement un avis indiquant la date de reprise de ses activités. La reprise d'activités peut aussi être graduelle. L'établissement doit dès lors tenir compte de la disponibilité exprimée lors du placement des usagers, de sorte que la ressource soit en mesure d'opérer à pleine capacité le plus rapidement possible.
- L'ensemble des congés parentaux (et des droits reliés) prévus à cette section sont aussi accessibles aux conjoints de même sexe.

3.8 **Des congés spéciaux pour obligations familiales**

- a) Le droit à des congés pour obligations familiales pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées.
- b) Le droit de s'absenter pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail.

4. Faciliter le remplacement

Obtenir davantage de congés ou d'absences ne signifiera pas grand-chose si nous ne pouvons compter sur des remplaçant-es qualifiés et disponibles. Nous le savons tous et toutes, le remplacement, particulièrement dans les situations d'urgence, est un véritable casse-tête. Isolés dans nos maisons, il est en effet difficile de s'assurer la disponibilité de remplaçant-es aptes à faire le travail immédiatement.

Le remplacement n'est pas un problème personnel avec lequel on n'a qu'à se débrouiller. Confier nos résidents à quelqu'un qu'on ne voit que quelques fois par année, n'est pas une situation idéale. Le fait de pouvoir compter sur une certaine régularité dans les remplacements facilite le recrutement et permet aussi de pouvoir compter sur des personnes qui, au fil des remplacements, acquerront davantage d'expérience et d'habiletés.

Cela fait plusieurs années maintenant que les ressources intermédiaires et familiales interpellent les divers responsables du réseau sur cette question. Le moins que l'on puisse dire, c'est que jusqu'à présent, les choses n'ont pas beaucoup bougé !

Les ressources intermédiaires et familiales hébergent, nourrissent, accompagnent et aident plus de 23 000 personnes aux prises avec de graves problèmes de toute nature. Le ministère et les établissements gestionnaires ne peuvent plus continuer à se laver les mains d'un problème aussi important. Ils doivent participer à la mise en place de diverses solutions de remplacement qui seront sûres et efficaces.

C'est pourquoi nous demandons :

4.1 Une augmentation substantielle du bassin de personnes appelées à effectuer des remplacements par la mise en œuvre des moyens suivants :

- a) Constitution dans chaque établissement d'une équipe volante formée de personnes disponibles pour pallier des absences ponctuelles ou imprévues. Cette équipe volante est formée de personnes référées par les ressources ou par l'établissement.
- b) Augmentation des places en répit dépannage (pour une absence de plus de 7 jours).
- c) Utilisation des places temporairement vacantes chez une autre ressource.
- d) Utilisation d'une colonie de vacances.

4.2 **Une implication et des responsabilités accrues pour l'établissement à l'égard du remplacement**

L'établissement et ses intervenants doivent offrir leur pleine collaboration afin que nous puissions bénéficier des congés et absences auxquels nous avons droit, en facilitant les possibilités de remplacement.

Responsabilités de l'établissement à l'égard du remplacement

- Fiduciaire de la banque de remplacement : l'établissement est chargé de tenir à jour la liste des personnes remplaçantes de l'équipe volante ainsi que l'inventaire des places disponibles en répit dépannage ou chez d'autres ressources. La ressource qui a besoin de se faire remplacer obtient les coordonnées des personnes disponibles ou des endroits où des places sont libres.
- Services administratifs : l'établissement coordonnateur offre sans frais aux RI-RTF les services de préparation de la paye, de remises aux programmes publics (AE, CSST, RRQ, etc.) et d'émissions de divers documents administratifs (relevés d'emploi, T-4, etc.) des remplaçantes. La ressource qui choisit d'utiliser ce service fournit à l'établissement toutes les informations nécessaires à l'émission de la paye de la personne remplaçante (nom, adresse, date du remplacement, nombre d'heures effectuées, numéro d'assurance sociale, etc.). L'établissement lui émet un rapport détaillé des paiements ainsi faits.

4.3 **Statut des remplaçant-es**

Les remplaçant-es sont embauchés par la ressource et sont salariés au sens du Code du travail.

5. Un renforcement de la formation continue, du perfectionnement et du soutien professionnel offerts

La formation et le soutien professionnel que nous recevons ne sont ni suffisants, ni adéquats. Plusieurs établissements n'offrent strictement aucune formation, d'autres proposent des activités de formation mais ne consentent aucun effort pour favoriser notre participation. Ailleurs, les sessions offertes ne sont pas adaptées à notre réalité notamment parce que nous ne sommes pas consulté-es sur nos véritables besoins.

De même, le soutien professionnel offert par les établissements est fort variable. Plusieurs moyens suggérés par le guide « *La pratique professionnelle et la ressource de type familial* » qui pourraient être forts utiles ne sont tout simplement pas mis en place.

Enfin, l'aide actuellement offerte par les établissements souffre d'un vice de fond majeur en raison du fait que l'intervenant ressource chargé de nous conseiller et de nous assister est aussi celui chargé de nous évaluer. Dans ces circonstances, il n'est pas surprenant de constater que nous hésitons souvent à faire appel à eux quitte à nous arranger entre nous, avec les moyens du bord.

Dans un contexte où l'alourdissement de la clientèle est un phénomène qui se vit au quotidien, ces constats sont dérangeants. Le réseau de la santé et des services sociaux doit davantage investir (en temps et en argent) et poser des gestes significatifs qui nous permettront de mieux répondre aux besoins des personnes qu'on nous confie.

C'est pourquoi nous demandons :

- 5.1 La création d'un fonds dédié à la formation continue et au perfectionnement alimenté par une contribution gouvernementale correspondant à 1 % des sommes consacrées à notre rétribution.
- 5.2 La mise sur pied d'un comité conjoint de formation formé de représentants du MSSS, des établissements et de chaque groupement d'associations de RI-RTF.

Mandat du comité conjoint de formation

- Évaluer les besoins particuliers de formation des ressources.
- Établir des priorités et élaborer un plan de formation.
- S'assurer que les programmes de perfectionnement offerts au niveau régional répondent aux besoins exprimés et que la formation soit qualifiante (reconnue).
- Procéder à la reconnaissance des activités de formation et des compétences acquises par les ressources et faciliter l'accès à la formation manquante.
- Allouer – à même le *Fonds de formation* - les sommes nécessaires au remboursement des coûts directs liés à la formation ou au perfectionnement.

- 5.3 Le remboursement des dépenses réelles encourues pour les activités de formation ou de perfectionnement exigées par le MSSS, l'établissement ou tout autre ministère (inscription, scolarité, matériel pédagogique, transport, repas et gardiennage).

- 5.4 L'utilisation par les établissements du guide « *La pratique professionnelle et la ressource de type familial* » et la mise en œuvre de formules de pairage et de parrainage entre ressources.
- 5.5 Une distinction claire entre le processus d'évaluation et le soutien professionnel et clinique. Nous voulons qu'il y ait un cloisonnement étanche entre le processus d'évaluation auquel nous sommes soumis et le soutien professionnel et clinique que nous sommes en droit de recevoir. Ceci peut nécessiter de faire appel à des intervenants différents.

6. Une procédure d'évaluation respectueuse et transparente

Les personnes qu'on nous confie sont parmi les plus vulnérables de la société. Notre tâche et nos responsabilités à leur endroit sont, en conséquence, considérables. Dans ce contexte, nous trouvons parfaitement normal d'être soumis à un processus d'évaluation rigoureux. Ce qui par contre est beaucoup moins normal, c'est que la procédure d'évaluation soit si peu transparente, arbitraire parfois, et que nous n'y ayons aucun espace pour donner notre point de vue.

Peu mis en pratique, plusieurs documents du MSSS proposent pourtant des règles et procédures d'évaluation beaucoup plus équitables et respectueuses de ce que nous sommes et du travail que nous accomplissons. Depuis plus d'un an maintenant, l'AIMRA-CSN est en campagne pour améliorer le processus d'évaluation (et de réévaluation) des ressources.

Pour nous, il est clair que l'évaluation doit d'abord et avant tout permettre de donner l'heure juste sur notre travail et nous permettre de nous améliorer. Elle n'a pas pour cela à prendre des allures d'inquisition.

C'est pourquoi nous demandons :

- 6.1 Une procédure d'évaluation annuelle claire, équitable et respectueuse qui nous reconnaît le droit de nous préparer convenablement, de recevoir copie du rapport d'évaluation, de pouvoir le commenter et participer à l'élaboration du plan de soutien professionnel.

Procédure d'évaluation annuelle s'inspirant des recommandations du MSSS

- Un avis préalable : nous aviser que le processus d'évaluation est enclenché : l'évaluation doit se faire six (6) mois après le premier placement et, par la suite, à chaque année.

- Permettre notre participation active au processus de réévaluation : les documents et grilles d'analyse doivent nous être remis avant le début de la rencontre.
- Transmission du rapport d'évaluation : ceci doit être fait dans un délai n'excédant pas une (1) semaine après sa production en nous invitant à le signer et à y joindre nos commentaires écrits; ces commentaires devront obligatoirement être ajoutés au rapport.
- Participer à l'élaboration du plan de soutien professionnel établi en fonction des besoins identifiés au cours de l'évaluation; le plan de soutien doit comprendre les attentes respectives de l'établissement et de la ressource; une copie du plan est remis à la ressource.

7. Un élargissement et une amélioration de la procédure de règlement des mécontentes

La meilleure convention collective de travail ne vaut pas grand-chose si on n'a pas les moyens de la faire respecter, si les recours sont interminables, complexes et trop onéreux, si les pouvoirs de réparation des personnes appelées à juger des litiges qui leur sont soumis sont partiels. Deux problèmes majeurs minent la procédure de règlement des mécontentes prévue à la LSSS et au contrat conclu entre l'établissement et la ressource.

Premièrement, la procédure de règlement des mécontentes ne s'applique qu'aux seules mécontentes portant sur l'application ou l'interprétation de notre contrat, ce qui est trop limitatif. Plusieurs sujets d'importance échappent ainsi à tout processus de révision (processus de classification des bénéficiaires, de leur réévaluation, des évaluations portées à notre dossier, etc.). Quelle que soit la procédure utilisée, l'ensemble des conditions d'exercice de notre travail doit pouvoir, en cas de litige, être soumis à un tiers neutre.

De plus, l'actuelle procédure n'offre pas les garanties souhaitables de neutralité et d'impartialité. En première étape, la procédure prévoit que ce sont les établissements qui sont chargés de réexaminer le litige qui nous oppose à eux, se retrouvant donc dans une position où ils sont à la fois juge et partie. En deuxième étape, la procédure prévoit un appel de la décision de l'établissement auprès d'une personne responsable des plaintes au sein des agences régionales, n'offrant guère plus d'apparence de neutralité. En outre, la décision de l'agence n'est pas exécutoire. Dans ces circonstances, plusieurs ont renoncé à utiliser ces mécanismes.

C'est pourquoi nous demandons :

- 7.1 L'introduction d'une nouvelle procédure locale (association et établissement) pour tenter de régler toute mésentente concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective et du contrat de travail intervenu entre l'établissement et la ressource, incluant les plaintes pour non-renouvellement, la suspension ou la révocation du contrat de la ressource.

Principaux éléments d'une procédure locale de règlement des litiges et mésentes

- La possibilité de résoudre toute question litigieuse directement avec l'intervenant ressource ou l'intervenant usager concerné et la possibilité de s'adresser aux supérieurs hiérarchiques de ceux-ci.
- Le droit de déposer un grief (individuel, de groupe ou syndical) pour contester tout litige ou mésentente concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective ou du contrat de travail, incluant le non-renouvellement, la suspension ou la résiliation de contrat individuel de la ressource. Le dépôt du grief doit se faire dans les six (6) mois des faits, ou de l'événement y donnant lieu. Une copie du grief est acheminée au MSSS.
- La désignation d'un responsable du règlement des mésentes par le conseil d'administration de l'établissement. Celui-ci dispose de quinze (15) jours pour rencontrer les parties et rendre une décision écrite.
- À toutes les étapes de ce processus, la ressource peut, si elle le souhaite, être accompagnée d'une ou d'un représentant-e de l'association.

- 7.2 Le droit de recourir à la procédure d'arbitrage pour toutes les mésentes (à l'exception du non-renouvellement, de la suspension ou de la résiliation de contrat qui font l'objet d'une procédure particulière).

Le recours à l'arbitrage

- La possibilité pour l'association de soumettre le grief à l'arbitrage si celui-ci n'a pas été réglé à l'étape précédente. Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- L'arbitre est choisi conjointement par l'association et le *Responsable du règlement des mésentes*. À défaut d'entente, l'association demande au ministère du Travail de désigner un arbitre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- L'arbitre possède les pouvoirs prévus au Code du travail. Ses frais et honoraires sont divisés à parts égales entre les parties.
- La représentante de l'association, la ressource et les témoins à un arbitrage voient leur rémunération maintenue pendant la durée des audiences ou de leur témoignage.

8. Des règles claires et équitables en matière de non-renouvellement, de suspension et de résiliation de contrat

Le non-renouvellement, la suspension ou la résiliation de contrat est pour nous l'équivalent des mesures administratives ou disciplinaires applicables aux travailleuses et travailleurs. Ce n'est pas sans raison que dans les milieux de travail syndiqués, les conventions collectives contiennent des dispositions pour encadrer la façon dont les employeurs doivent procéder. Toutes ces conventions contiennent également des recours devant un arbitre du travail pour tenter de faire renverser la décision de l'employeur. Dans tous les cas, l'arbitre - qui peut apprécier l'ensemble des faits et circonstances ayant mené à la décision - a le pouvoir de maintenir, casser ou modifier la mesure prise par l'employeur.

Le recours au Tribunal administratif du Québec qui nous est proposé est plus limité, principalement en raison du fait que le juge ne peut que maintenir ou casser la décision prise par l'établissement et qu'il ne dispose pas d'un pouvoir de réparation s'il estime la décision erronée.

Ces restrictions ne doivent cependant pas nous empêcher de tenter de resserrer au maximum les règles entourant la décision de l'établissement de ne pas renouveler, de suspendre ou révoquer le contrat d'une ressource. Elles ne doivent pas non plus nous empêcher d'exiger pleine réparation.

C'est pourquoi nous demandons :

8.1 Accès à notre dossier

- a) Le droit de consulter notre dossier et d'obtenir, sur demande, copie de toute pièce qui y est déposée.
- b) Aucun avis défavorable, rapport, note ou réprimande versés au dossier d'une ressource ne pourra lui être opposé si plus de douze (12) mois se sont écoulés depuis leur dépôt, sauf si, entre temps, des faits de même nature lui ont aussi été reprochés.

8.2 Des règles claires, équitables et uniformes en matière de non-renouvellement, de suspension ou de résiliation de contrat

- a) L'établissement convient d'appliquer ces mesures de manière uniforme et progressive (avis verbal, avis écrit déposé au dossier, suspension et révocation), sauf s'il s'agit d'une faute lourde.

- b) L'établissement doit donner à la ressource un avis écrit précisant les motifs et les faits à l'origine de la décision. Seuls ces motifs et ces faits pourront être invoqués devant le tribunal.
- c) L'avis doit aussi rappeler à la ressource le recours possible au Tribunal administratif du Québec.

8.3 Des délais accrus en cas de non-renouvellement de contrat

- a) L'établissement qui désire mettre fin au contrat d'une ressource qui a moins de deux ans d'expérience, doit le faire par un avis écrit transmis au moins 120 jours avant l'expiration du contrat.
- b) L'établissement qui désire mettre fin au contrat d'une ressource qui a plus de deux ans d'expérience, doit le faire par un avis écrit transmis au moins 180 jours avant l'expiration du contrat.
- c) La ressource qui désire mettre fin définitivement à ses activités doit en aviser l'établissement au moins 120 jours avant l'expiration de son contrat.
- d) Le maintien de la possibilité de résilier un contrat en tout temps lorsque cela se fait par consentement mutuel.

8.4 Des délais pour agir en matière de suspension ou résiliation de contrat

- a) La décision de suspendre ou révoquer le contrat d'une ressource doit être faite par avis écrit dans les 30 jours des faits reprochés (ou de la connaissance de ces faits). Cet avis doit contenir les motifs et les faits précis qui sont reprochés.
- b) La ressource doit être informée le plus rapidement possible que les usagers dont elle a la garde lui ont été retirés temporairement ou définitivement.
- c) La suspension d'une ressource pour enquête ne doit pas dépasser 30 jours de calendrier. Si au terme de cette suspension, elle est réintégrée dans ses fonctions, elle est compensée pour l'ensemble des inconvénients subis (monétaires et autres).

8.5 Les droits de la ressource

La ressource qui a reçu un avis à l'effet que son contrat pourrait être non renouvelé, suspendu ou révoqué dispose des droits suivants :

- a) Un accès à l'ensemble des informations détenues par l'établissement.
- b) Le droit de présenter ses observations aux responsables de l'établissement et de l'agence régionale, si elle le souhaite.

- c) Le droit d'être accompagnée en tout temps par une ou un représentant de l'association.
- d) Aucun aveu signé par une ressource ne peut être déposé devant le tribunal sauf s'il s'agit d'un aveu signé en présence d'une ou d'un représentant de l'association.

8.6 Le recours au Tribunal administratif du Québec

Une ressource dispose de soixante (60) jours pour contester au Tribunal administratif du Québec (TAQ) une décision de l'établissement de ne pas renouveler, suspendre ou révoquer son contrat.

8.7 Des pouvoirs de réparation

Le recours au TAQ ne permet pas d'obtenir compensation pour les torts subis par une ressource qui obtiendrait gain de cause devant ce tribunal. Aussi faut-il convenir d'une mécanique qui permettra de compenser adéquatement la ressource dont le contrat aurait été injustement suspendu ou résilié. On doit d'abord chercher à s'entendre avec l'établissement mais, ultimement, si aucune entente n'est possible, un tiers neutre doit être appelé à trancher le litige.

Procédure pour obtenir réparation suite à une décision favorable du TAQ

- Si la décision de l'établissement est renversée par le TAQ, les parties ont trente (30) jours pour s'entendre sur les sommes dues à la ressource.
- Le règlement monétaire doit tenir compte des sommes perdues par la ressource, ainsi que l'ensemble des droits et avantages prévus à l'entente collective. La compensation doit s'étendre jusqu'à ce que la ressource ait pu reprendre ses activités régulières (ce qui inclut le nombre d'usagers qu'elle accueillait au moment de la mesure).
- Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le litige est soumis à un arbitre de mésestimes qui fixe les sommes d'argent à rembourser, en tenant compte de l'ensemble des pertes de la ressource et des autres droits et avantages dont elle a été privée. Sa décision est exécutoire.

9. Des protections en matière de maladie ou d'accident

Si nous sommes malades, si nous sommes victimes d'un accident du travail ou si nous sommes enceintes et que notre travail présente des dangers pour nous ou notre enfant à naître, nous disposons de deux alternatives : suspendre nos activités ou continuer à

travailler en se croisant les doigts en attendant que ça passe..... mais, parfois, il n'y a pas de choix possible et il faut nécessairement interrompre nos activités pour une période plus ou moins longue.

Au plan financier, certaines et certains d'entre nous ont souscrit à fort prix une assurance invalidité, d'autres n'ont strictement aucune protection et risquent donc de tout perdre en cas de coup dur. Cette grande insécurité face à la maladie et aux accidents est source de stress et d'inquiétude. Il est grandement temps que nous nous donnions les moyens d'y remédier.

C'est pourquoi nous demandons en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle :

9.1 Des mesures préventives en matière de santé et sécurité au travail

- a) La reconnaissance conjointe par le MSSS, l'établissement et l'association de l'importance de faire de la sensibilisation, de l'information et de la formation sur les moyens, les méthodes et les outils appropriés pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir notre santé.
- b) La mise en œuvre de cet engagement signifie la mise sur pied d'un comité conjoint dont le mandat principal est de dresser un portrait de la situation en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles et d'identifier des solutions afin d'en diminuer le nombre. Le mandat peut aussi être confié à la table de concertation locale.
- c) L'engagement de l'établissement et de l'association à faire appel à l'expertise et aux ressources professionnelles de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail des affaires sociales (ASSSTAS) pour fournir la documentation et proposer des formations adaptées à notre réalité. Les coûts seront à la charge du MSSS.
- d) L'octroi par le ministère d'une somme (500 \$ x par le nombre de ressources reliées à un établissement) afin de procéder à l'achat d'équipement mobile et de moyens de protections individuelles pour aider à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ces équipements appartiennent à l'établissement mais sont prêtés à long terme à la ressource. Le choix des équipements se fait au comité conjoint.
- e) La divulgation à la ressource des maladies contagieuses affectant un usager qu'elle reçoit.
- f) La mise sur pied d'un protocole écrit d'intervention lorsqu'une ressource croit qu'un de ses usagers présente une menace pour lui-même, pour la ressource, sa famille ou ses autres usagers. Dans ces circonstances, le support et

l'assistance de l'établissement doivent être immédiats et l'utilisateur retiré temporairement ou définitivement de chez la ressource.

9.2 **Une protection et des recours en cas de harcèlement psychologique :**

- a) Une protection contre le harcèlement psychologique nous reconnaissant le droit à un contexte de travail exempt de harcèlement psychologique et engageant l'établissement, l'agence régionale et le MSSS à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser.
- b) Une ressource qui estime être victime de harcèlement psychologique de la part d'un représentant du ministère, de l'agence régionale ou de l'établissement peut déposer un grief.

Définition du harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la ou du travailleur et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour la ou le salarié-e (LNT art. 81.18).

9.3 **Un droit équivalent au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite**

Dans notre situation, le droit au retrait préventif signifie le droit de suspendre nos activités sans perte de droits et de rémunération lorsque les conditions d'exercice de notre travail constituent une menace pour notre santé, celle de notre enfant à naître ou celle de notre poupon, tel qu'attesté par un certificat médical émis par notre médecin traitant.

Les droits associés au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

- Le droit de suspendre nos activités sur production à la CSST du certificat médical de notre médecin traitant. Une copie est acheminée au MSSS et à l'établissement qui doit apporter sa pleine collaboration pour retirer le ou les bénéficiaires dans les plus brefs délais.
- Le paiement de toutes les journées d'absence (du 1^{er} jour de cette absence jusqu'à 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement) selon les dispositions du régime.
- Les coûts associés au régime particulier de retrait préventif des RI-RTF sont assumés par le MSSS.

9.4 Le droit de s'absenter du travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

- a) La durée de cette absence est définie par le certificat médical émis par notre médecin traitant.
- b) Cette absence est coordonnée aux dispositions prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP). Elle inclut entre autres, le droit à l'indemnité prévue à la loi, à l'assistance médicale et aux services de réadaptation.

9.5 Droits de la ressource en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de retrait préventif

- a) L'accumulation de notre expérience pendant la durée de l'absence
- b) L'accumulation du droit aux vacances annuelles comme si nous étions au travail.
- c) Selon la nature de l'accident ou de la maladie et sa durée prévisible, la ressource peut choisir de faire appel à une remplaçante pour la durée de son incapacité.
- d) La reconnaissance du droit de reprendre nos activités à la suite d'une interruption de services liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle (N.B. : ce droit est généralement reconnu pour une période de 24 mois).
- e) Les coûts associés à la couverture de la ressource par les dispositions de la LATMP sont à la charge du MSSS. Celle-ci doit, cependant, s'inscrire à la CSST comme travailleuse autonome.

C'est pourquoi nous demandons en matière d'absence maladie et d'invalidité

9.6 Le droit à sept (7) jours de congé de maladie payés par année

L'octroi de sept (7) jours par année de congé de maladie payés. Notre rétribution sera haussée de X % à chaque mois pour tenir compte du paiement de ces congés.

9.7 Le droit à une absence maladie à long terme

- a) La possibilité de suspendre nos activités pour une période maximale de 104 semaines en raison d'une maladie ou d'une invalidité.
- b) Cette absence maladie peut être couverte par une protection en assurance-salaire.
- c) Selon la nature de l'incapacité et sa durée prévisible, la ressource peut choisir de faire appel à une remplaçante pour la durée de son absence.

9.8 De meilleures protections par une gamme d'assurances comportant une assurance-salaire, une assurance-vie et une assurance médicaments et frais médicaux

En matière d'assurance collective, nous voulons adhérer au régime d'assurance collective détenu par le comité d'assurance FSSS-FP (CSN) auprès de la SSQ. Ce régime d'assurance offre une protection en assurance-vie (participation facultative), en assurance santé (participation obligatoire au régime de base) et en assurance-salaire de courte et longue durée (participation facultative ou obligatoire selon le choix du groupe). Il offre aussi le choix entre trois types de couverture : individuelle, familiale et monoparentale. Plus de 100 000 personnes adhèrent à ce régime, ce qui assure des primes et des protections fort intéressantes.

Cette demande implique la mise en place de certaines conditions

- Le preneur de la police d'assurance est le comité d'assurance FSSS-FP (CSN).
- L'administration du régime est confiée aux établissements (adhésion des participant-es, prélèvement des primes et remise à l'assureur SSQ).
- Un partage égal du coût des primes d'assurance entre la ressource et le MSSS (établi sur la base du plan individuel).

10. Un ajustement de notre rémunération et de meilleures protections financières

Notre rémunération est entièrement régie par la circulaire du MSSS qui fixe annuellement les taux de rétribution applicables par niveau de services. Par ailleurs, les établissements disposent d'un pouvoir discrétionnaire étendu quant à l'application des règles qui ont une incidence majeure sur notre niveau de rémunération. Il suffit que plusieurs ressources, relevant d'établissements ou de régions différentes, se rencontrent pour se rendre compte de la grande disparité qui existe dans la manière dont les établissements gestionnaires définissent nos obligations contractuelles (liste des produits que nous devons fournir, remboursement des dépenses, etc.) L'application de la grille d'évaluation des usagers laisse aussi voir des différences importantes d'appréciation de l'état des usagers et du niveau de services requis. Cette disparité de traitement est d'ailleurs très caractéristique de milieux de travail non syndiqués.

Il va sans dire qu'une de nos priorités est de définir plus clairement l'ensemble des règles qui s'appliquent en matière de rémunération. Dans l'élaboration d'une nouvelle politique de rémunération plusieurs principes doivent nous guider.

C'est pourquoi nous demandons :

10.01 Des ajustements à notre rémunération pour tenir compte :

- a) De la contribution du MSSS pour notre participation aux divers régimes publics (RRQ, FSS, CSST, RQAP, etc.)
- b) De l'octroi de congés de maladie, de congés de répit et de congés fériés payés

10.02 Un mécanisme d'indexation annuelle des grilles de classification des usagers

10.03 Une démarche en équité salariale et des recours en cas d'impasse

- a) Une démarche en équité salariale prenant en compte l'ensemble des paramètres entourant notre prestation de travail (diversité des tâches, niveau de responsabilités, rémunération, heures et jours de travail, etc.) et un mécanisme de comparaison avec des emplois similaires.

Des travaux seront nécessaires afin notamment de distinguer la partie de notre rémunération qui sert essentiellement à couvrir nos dépenses de fonctionnement et celle qui nous rémunère pour le service rendu (et qui constitue en quelque sorte notre salaire).

Cette opération servira aussi à déterminer notre niveau de protection et de contribution au RRQ, à la CSST, au RQAP et en assurance-salaire et assurance-vie.

- b) La possibilité de référer le dossier à un arbitre neutre et indépendant en cas de litige.

10.04 Le maintien de l'exemption fiscale actuelle

10.05 Le remboursement de certaines dépenses encourues pour le transport des usagers

Le remboursement des dépenses encourues pour le transport d'un usager (frais de kilométrage, de stationnement et de gardiennage) dans les situations suivantes : élément du plan d'intervention ainsi que pour toutes les visites médicales.

10.06 Le rehaussement et le renforcement des clauses de stabilité financière

- a) Places inoccupées : un rehaussement de l'indemnisation reçue pour les places reconnues et inoccupées pour la porter à 90 % des sommes reçues au cours l'année précédente. L'indemnisation est versée pour une période maximale de 90 jours ou jusqu'à ce que les places soient occupées (RI - RTF).
- b) Usager hospitalisé : le maintien du montant de base convenu pour le gîte et le couvert pendant toute absence temporaire d'un bénéficiaire. De plus, si l'état de l'usager exige la présence régulière de la ressource à l'hôpital, il y a maintien intégral de la rétribution (RTF).
- c) Répit-dépannage : un montant forfaitaire de 10 \$ par jour pour les places de répit-dépannage inoccupées.

10.07 Une modification des règles de classification des usagers

- a) L'impossibilité de réévaluer à la baisse la rétribution associée à un usager tant que celui-ci demeure chez la ressource.
- b) La création d'un comité de travail formé de représentants du MSSS et des groupements d'associations dont le mandat sera d'examiner :

- les disparités dans les grilles l'évaluation des besoins des bénéficiaires applicables aux RI et aux RTF
- les disparités dans l'évaluation des besoins bénéficiaires d'une région à une autre.
- la nature et l'ampleur des diverses tâches administratives exigées de la ressource (gestion des avoirs de l'utilisateur, journal de bord, etc.)

10.08 **Obtenir un régime de retraite**

- a) La constitution d'une sous-table de travail chargée de proposer et mettre sur pied un régime de retraite adapté à notre situation.
- b) Son mandat principal consiste à déterminer le type de régime à proposer, à en définir les règles et les coûts, à définir le mandat des administrateurs. Elle soumet pour consultation, une proposition aux associations de RI-RTF dans les douze (12) mois de la signature de la convention collective.
- c) Le régime est alimenté à 50 % par la contribution de la ressource et à 50 % par la contribution du MSSS.
