

Unir nos forces pour le mieux-être des ressources, à l'enfance et à l'adulte

CSD

Les tribunaux
ont bien raison
on
une
con

Les enfants
en difficulté
dans des
milieux
humanisés

CSD

ADREQ CSD

CSD

Centrale
des syndicats
démocratiques



Cette revue est publiée en juin 2023 par la Centrale des syndicats démocratique (CSD). La reproduction des textes n'est pas permise à moins d'une entente avec le Service des communications de la CSD.

Coordination
SERGE TREMBLAY

Rédaction
KAVEN BISSONNETTE
JACQUELINE DE BRUYCKER
SERGE TREMBLAY

Photos
ARCHIVES CSD

Conception Graphique
CHRISTINE HOUDE

Impression
IMPRIMERIE SOCIALE



ITUC CSI IGB

La CSD est affiliée à la Confédération syndicale internationale (CSI)

SOMMAIRE

- 3** Mot du président de la CSD, Luc Vachon :
La force collective de la CSD, en action pour les ressources
- 5** Mot du président du secteur, Robert Denault :
Unique à la CSD, un secteur dédié aux ressources
- 6** François Vaudreuil et Serge Tremblay, des hommes de vision
- 9** Diane Ménard, une figure de proue
- 10** L'histoire des ressources en quelques dates
- 12** Évolution des droits des ressources
- 14** Caroline Gagné FAP – Agir pour les droits des enfants
- 15** Les postulants – Une injustice à corriger
- 17** Kaven Bissonnette – Un parcours inspirant, une parole d'espoir
- 19** Savana Boutin – L'apprentissage de la vie dans un environnement protecteur
- 20** En partenariat avec l'ENAP – Une recherche sur l'encadrement des 18-21 ans
- 21** RTF pour adultes un réseau qui périlclite
- 22** Recherche Université Laval – CSD - Les ADRAQ (CSD), un modèle d'avenir en déclin?
- 24** Suzanne Peterka – Un accomplissement personnel, professionnel et syndical
- 26** Bertolette Demosthène – Changer le cours des choses, une journée à la fois
- 28** L'équipe

COORDONNÉES DES ADREQ (CSD)

CHAUDIÈRE-APPALACHES

☎ 581 312-8800
✉ adreqcsdchaudiereappalaches@outlook.com
🌐 www.adreqcsd-chaudiere-appalaches.qc.ca
📘 www.facebook.com/profile.php?id=100008171472573

ESTRIE

☎ 819 342-8920
✉ adreqcsdestrie@outlook.com
📘 www.facebook.com/adreq.csd.estrie

MONTRÉAL

☎ 514 354-5151
✉ adreqmontreal@gmail.com
🌐 www.adreqcsd-montreal.qc.ca
📘 www.facebook.com/adreqcsd.montreal

MONTÉRÉGIE

☎ 450 904-1361
✉ info@adreqmonteregie.com
🌐 adreqmonteregie.com
📘 www.facebook.com/groups/groupeadreqmonteregie (groupe privé)

SAGUENAY – LAC-SAINT-JEAN

☎ 418 668-0273
✉ info@adreqsaglac.com
🌐 adreqsaglac.com
📘 ADREQSAGLAC (groupe privé)

COORDONNÉES DES ADRAQ (CSD)

MONTRÉAL

☎ 514 370-8778
✉ adraqmtl@gmail.com
🌐 www.adraqmtl.org/fr/association
📘 www.facebook.com/adraqcsdmontreal
(les demandes sont acceptées après vérification)

GASPÉSIE

☎ 418 355-5400
✉ joncas.c@globetrotter.net

LANAUDIÈRE

☎ 514 941-4310
✉ adraqlanaudiere@gmail.com

MONTÉRÉGIE

☎ 844 992-3727
✉ adraqmonteregie@hotmail.com
🌐 www.adraqmonteregie.org
📘 www.facebook.com/adraqcsd

LAURENTIDES

✉ adraqlau@outlook.com
🌐 www.facebook.com/modeecoute

MOT DU PRÉSIDENT

La force collective de la CSD, en action pour les ressources

Une meilleure reconnaissance, des moyens pour faire entendre leur voix et une meilleure qualité de vie qui garantiraient la qualité de l'encadrement et des services offerts aux usagers, qui leur redonneraient une dimension humaine, c'est ce qui a motivé les ressources de type familial à l'adulte comme à l'enfance, à rejoindre les rangs de la CSD, au-delà de la longue bataille qu'elles ont dû livrer sur la scène tant politique que juridique.

Ce sont les ressources de type familial à l'adulte qui les premières ont approché la Centrale et s'y sont ensuite affiliées. Auparavant, liées par un contrat individuel avec l'établissement public qui leur envoyait les résidents dont elles avaient à prendre soin, soumises à leur bon vouloir, les ressources n'avaient aucun pouvoir. Isolées, marginalisées, laissées pour compte, le travail qu'elles accomplissaient n'était pas reconnu, ni pris en considération. C'était le même constat qui s'appliquait aux ressources de type familial à l'enfance, qui quelques années plus tard rejoindront, en grande partie, les rangs de la CSD.

Une meilleure qualité de vie

Dans une société comme la nôtre, la recherche d'une meilleure qualité de vie occupe une place de plus en plus importante, c'est un objectif visé par l'ensemble de la population, en quête d'une vie aussi

significative qu'appréciée, à laquelle chacun d'entre nous a droit. Dans le cas des ressources, qu'elles soient résidences d'accueil pour les adultes, aînés et personnes vulnérables ou familles d'accueil pour les enfants, cette aspiration à un meilleur milieu de vie - et de travail - est d'autant plus grande, que le défi qu'elles doivent relever au quotidien est d'offrir à leurs résidents, peu importe leur âge, peu importe leur condition, un milieu de vie qui s'apparente le plus possible au cadre familial, qu'il soit accueillant, aussi sécuritaire que stimulant.

C'est loin d'être anodin que, dans le titre de la loi sur les ressources (Loi 24), on retrouve les mots « de type familial ». Après les soins à domicile, les résidences d'accueil destinées aux adultes constituent un des maillons forts de notre système de prise en charge de la dépendance, en particulier celles entraînées par le vieillissement ou par les troubles de santé mentale. Quant au réseau des familles d'accueil, s'il n'existait pas, les jeunes seraient placés dans des Centres jeunesse qui, à bien des égards, sont l'antithèse d'un milieu familial chaleureux.

Le réseau des ADRAQ (Associations démocratiques des ressources à l'adulte) et celui des ADREQ (Associations démocratiques des ressources à l'enfance) offrent aujourd'hui des milieux de vie exceptionnels, grâce aux avancées réalisées par les ressources au cours des deux dernières décennies. Leur travail est mieux compris, leur contribution mieux reconnue et considérée, même si c'est encore en deçà de ce qu'elles méritent.

Les deux réseaux fonctionnent bien, mais leur efficacité, la qualité de leurs soins axés sur l'humain entraînent un effet collatéral. Comme ils ne font pas la une des médias d'information, qu'ils ne sont pas le théâtre d'histoires d'horreur comme celles survenues durant la pandémie de COVID-19 dans les Centres d'hébergement et de soins de longue durée pour



LUC VACHON

les personnes âgées (CHSLD) ou dans les résidences pour aînés (RPA), ils sont en quelque sorte victimes de la qualité des soins qu'ils offrent et, en conséquence, ils n'ont pas toute l'attention, toute la visibilité qu'ils méritent d'avoir, ils sont encore sous-valorisés dans l'univers des soins, les améliorations qu'ils réclament sont insuffisamment prises en compte, si bien qu'ils n'occupent pas tout l'espace qui devrait leur revenir.

Une microsociété

Mais les ressources, membres des ADRAQ et des ADREQ, ont choisi de faire partie d'une centrale syndicale, la CSD. Elles évoluent au sein d'une véritable microsociété dont les autres membres, provenant d'une multitude de secteurs d'activité, ont tissé avec elles des liens de respect et de compré-

Les ressources sont assurées de recevoir l'appui fort des autres membres à leur mission, à leurs actions, à leurs revendications, ce qu'elles ne pourraient jamais obtenir d'une association professionnelle, ni d'un syndicat autonome trop souvent repliés sur eux-mêmes.

hension mutuels. Ils partagent les mêmes valeurs humanistes, comprennent l'importance des réseaux qu'elles portent à bout de bras, ils sont conscients des luttes qu'elles ont dû mener comme de la contribution significative qu'elles apportent à la société. Née de leur appartenance à une centrale syndicale, cette reconnaissance, qu'elles reçoivent de leurs pairs, de cette collectivité dont elles sont des membres à part entière, est des plus gratifiantes.

La CSD a également créé un regroupement professionnel, un secteur qui est entièrement dédié aux ressources de type familial et à certaines ressources intermédiaires, qui leur permet d'exprimer leur identité comme leurs attentes, leurs besoins et de définir les outils qui leur sont nécessaires pour

prendre soin de leurs résidents avec toute l'humanité, toute l'attention et toute la sensibilité que ce métier requiert. Par le fait même, les ressources disposent également d'un siège au conseil de direction de la CSD, qui est un organisme d'administration et de coordination de la Centrale.

Aux différents paliers de l'organisation, les ressources sont assurées de recevoir l'appui fort des autres membres à leur mission, à leurs actions, à leurs revendications, ce qu'elles ne pourraient jamais obtenir d'une association professionnelle, ni d'un syndicat autonome trop souvent repliés sur eux-mêmes.

Ce sont les ressources elles-mêmes qui gardent en tout temps le contrôle de leur destinée, notamment lors des négociations entourant le renouvellement de leur entente collective. La décision de signer une entente ou de poursuivre la lutte leur incombe au premier chef, personne ne décide à leur place.

L'appartenance à une collectivité, la culture humaniste de la Centrale, son fonctionnement démocratique expliquent pourquoi les membres des ADRAQ et des ADREQ se démarquent fièrement de ceux des autres associations de ressources.

Être au côté des ressources, les écouter, leur donner une voix, les servir, les soutenir dans leur quête d'une meilleure qualité de vie et d'une toujours plus grande humanisation des soins qu'elles prodiguent jour après jour aux personnes âgées et vulnérables, aux jeunes, c'est ça la force d'un regroupement qui, par son unité et sa solidarité, change le cours des choses, qui contribue à l'avancement social de ses membres par l'action syndicale et ça fait partie intégrante de notre raison d'être.

LUC VACHON
Président de la CSD

UNIQUE À LA CSD :

Un secteur dédié aux ressources

« Aucune autre organisation syndicale n'a ouvert toutes grandes ses portes à un groupe aussi particulier que le nôtre, un groupe avec des besoins vraiment spécifiques, ne lui a donné une place bien à lui au sein de sa structure, de ses instances, la CSD est la seule à l'avoir fait. C'est vraiment unique! »

Robert Denault est président du Secteur des ressources de type familial et certaines ressources intermédiaires, président de la section ADRAQ et de l'Association régionale ADRAQ – Montérégie. Ressource de type familial à l'adulte depuis 2011, actuellement il héberge et prend soin de sept adultes, âgés de 40 à 70 ans. À ses débuts, il évolue au sein du Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ), affilié à la CSD, mais après quelques années, déçu du style de gestion de moins en moins démocratique de l'organisation, il quitte et participe à la fondation de l'ADRAQ (CSD) – Montérégie, choisissant ainsi la voie de l'autonomie régionale.

« La Centrale, avec qui nous partageons les mêmes valeurs, la même vision humaniste, a créé pour les ressources un nouveau secteur qui comprend deux sections, qui représentent dix associations régionales, cinq à l'adulte et cinq à l'enfance. Ce regroupement nous procure une belle autonomie professionnelle, il nous permet, avec les outils et la formation dont on dispose, d'agir ensemble pour l'amélioration de nos conditions de travail, d'avancer en regardant tous dans la même direction. »

Au cœur de l'action

Comme les autres regroupements professionnels, les ressources disposent d'un siège au conseil de direction qui, de concert avec le bureau syndical de la CSD, assume des fonctions d'administration et de coordination. « En participant aux échanges, aux

discussions comme à la prise de décisions, on vit la démocratie dans ce qu'elle a de plus dynamique. Jamais nous n'aurions eu cette opportunité en adhérant à une autre organisation. Ça nous donne aussi beaucoup de visibilité. Et plus du siège dévolu à une ressource comme représentante sectorielle, trois autres ressources sont aussi membres du conseil de direction comme représentantes régionales, on occupe donc quatre sièges sur la vingtaine que compte l'organisme. Quatre voix pour parler des réalités que nous vivons, des besoins particuliers que nous avons. »

À la grande ouverture exprimée par la Centrale s'ajoute la fine compréhension qu'elle a des dossiers touchant les ressources, sans oublier la proximité, les compétences et la persévérance de son personnel conseiller. « La CSD a toujours été à notre écoute, respectant nos différences. Avec la Centrale à nos côtés, on a livré de grandes batailles, obtenu des résultats concrets, sans cesse motivés par l'intérêt de nos membres, leur qualité de vie. »

Les diverses fonctions, que Robert Denault occupe auprès des ressources, sont exigeantes en temps, en rencontres, mais extrêmement gratifiantes, elles l'ont fait grandir, devenir meilleur. Son défi, c'est avant tout de maintenir le modèle démocratique que représentent les ADRAQ et les ADREQ, de le développer, de donner toujours plus de formation aux membres, de leur faire vivre une vie syndicale des plus valorisantes et aussi de poursuivre la relation de qualité qu'il entretient avec la Centrale. « C'est pour moi l'engagement de toute une vie », conclut-il en exprimant son impatience et son enthousiasme d'entamer les négociations pour le renouvellement de l'entente collective des ressources.



**ROBERT
DENAULT**

Des hommes de vision

Donner une voix aux femmes et aux hommes qui travaillent en dehors du cadre traditionnel de l'emploi salarié, leur procurer les moyens pour qu'ils puissent se regrouper et négocier collectivement leurs conditions de travail et défendre leurs droits, c'est une réflexion que la CSD a initiée il y a plus de 25 ans.

Aux lendemains de deux récessions majeures, le marché du travail a évolué, subissant d'importants changements, notamment un des plus percutants : la montée en flèche des emplois atypiques - travail à temps partiel, sur appel, à contrat, à la pige, automne ou pour des agences de travail temporaire - autant de réalités ignorées par les lois sur le travail.

« Un constat qui a généré une prise de conscience au sein de la CSD. Comme syndicalistes, nous avons la responsabilité d'élaborer et de créer de nouvelles structures d'accueil mieux adaptées aux réalités d'une main-d'œuvre laissée à elle-même, surexploitée et sous-rémunérée », explique le président de la CSD de l'époque, François Vaudreuil.

Une réflexion collective

C'est le début d'une réflexion collective qu'il a menée d'abord avec ses collègues du bureau syndical, ensuite avec les syndicats affiliés qui, à l'occasion de différentes instances, adoptent des résolutions sur la reconnaissance du droit des travailleurs autonomes à se regrouper pour entreprendre des négociations collectives avec leurs donneurs d'ouvrage.

Mais aussi avec les membres du personnel, afin de trouver des conseillers syndicaux capables de sortir de leur zone de confort, de se déconnecter des schémas habituels et de s'ouvrir au vécu de personnes non salariées.

Visionnaire, François Vaudreuil a misé sur la capacité d'innovation et le potentiel de créativité dont la CSD a souvent fait preuve pour explorer de nouveaux champs en matière de relations du travail. « C'était, à cette époque, la volonté de la Centrale. Notre pari était de permettre à ses femmes et à ses hommes de s'exprimer, d'écouter en tout respect ce qu'ils avaient à dire et ensuite de traduire leurs demandes en revendications concrètes, précises. »

En 2003, au moment où le président rencontre deux représentants du Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ), Diane Ménard et Guy Chevalier, la CSD avait déjà développé une certaine expertise dans l'accueil de travailleuses et de travailleurs non-salariés. Que ce soit pour des routiers autonomes ou pour des distributeurs de lait, elle a mis en place de nouveaux modèles de structures d'accueil afin de leur faciliter l'exercice de la syndicalisation.

« Nous n'avons pas mis de l'avant un modèle unique, rigide, nous avons tenu compte des spécificités et des besoins de chacun, qu'il s'agisse de l'établissement d'un contrat type ou d'un contrat civil collectif, c'étaient des innovations sociales majeures », précise-t-il.

Une vision d'avenir...

C'est avec la même vision d'avenir et la même approche humaniste que François Vaudreuil va se battre pour et avec les ressources à l'adulte comme à l'enfance. « J'ai retrouvé en elles la même volonté de s'organiser, de prendre leur avenir en mains en le façonnant selon leurs besoins, leurs attentes. Une tâche ardue, reconnaît-il, d'autant que plusieurs d'entre elles étaient craintives, elles avaient des réserves, des préjugés à l'égard des syndicats, mais on a pris le temps d'échanger avec elles, on leur a expliqué de quelle façon on pouvait les aider et on a réussi à gagner leur confiance ».

Tout était à bâtir. Avec les ressources, dont elle

a toujours respecté l'autonomie, la CSD a exploré, innové, élaboré pièce par pièce un régime particulier de relations de travail. Une tâche colossale menée en dehors des chemins battus. D'une part, il fallait assurer la sécurisation du réseau, sa pérennité et sa culture axée sur l'humain et, de l'autre, obtenir pour les ressources le droit d'association, le droit de négocier collectivement leurs conditions de travail, ainsi qu'un véritable statut, qu'une rétribution juste et équitable. « La première négociation collective a contribué à briser le plafond de verre auquel se heurtaient les ressources. Tout n'est pas parfait, il reste encore du chemin à parcourir, mais le train est bel et bien lancé », souligne François Vaudreuil.

... et partagée

Affichant la même capacité d'anticipation que François Vaudreuil, le trésorier et responsable du dossier de la syndicalisation à la CSD, Serge Tremblay, a, dès 2003, une vision aiguisée de l'avenir que pourraient connaître les ressources si elles s'affiliaient à la CSD. Il est, très vite, convaincu qu'il n'y a pas de solution en dehors de la syndicalisation « C'était un pari osé d'imaginer qu'elles puissent un jour jouir des droits véritablement équivalents à ceux des autres personnes salariées », reconnaît-il. Empathique envers les personnes les plus malmenées par la vie, le sort des ressources l'interpelle, son engagement leur est acquis et il croit fermement que, par la force d'un regroupement, le cours des choses peut changer.

De 2003 à 2009, la démarche de syndicalisation se concentre sur les ressources à l'adulte, afin de solliciter leur adhésion au projet novateur conçu par la CSD et son affilié, le RESSAQ-CSD. Porte à porte, assemblées générales se déroulent à l'échelle du Québec, « mais le gouvernement reste sourd à nos revendications et sur le terrain, les ressources se heurtent aux pressions, aux menaces, voire aux représailles de la part des établissements publics », note Serge Tremblay.

Durant l'été 2009, peu après l'adoption de la *Loi sur la représentation des ressources*, il est sur la ligne de feu rencontrant l'une après l'autre les différentes associations de ressources à l'enfance en



SERGE TREMBLAY



FRANÇOIS VAUDREUIL



La délégation de la CSD, composée de Serge Tremblay, Diane Ménard, François Vaudreuil, Alcide Genesse, Michel Gauthier-Giroux et Jean-Luc Harel, rencontre, le 5 février 2004, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Philippe Couillard et un de ses collaborateurs.

quête d'une organisation syndicale susceptible de les représenter adéquatement. Accompagné de Paul Côté, conseiller syndical, membre de l'équipe nationale de syndicalisation, il leur explique la loi, leur présente la vision de la CSD, branchée sur la démocratie et l'humanisme, son approche des relations du travail et répond à leurs questions avec franchise et transparence, témoignant de la connaissance qu'il a de la loi comme des enjeux qui sont en cause.

Il chapeautera aussi une vaste campagne de syndicalisation des ressources à l'adulte et à l'enfance. Menée par Jocelyn Gélinas, responsable de la campagne, et par Paul Côté, elle mobilisera des centaines de militantes et de militants encadrés par des membres expérimentés du personnel. Après celle des membres de la fonction publique, au début des années 1960, c'est une des plus importantes vagues de syndicalisation que le Québec a connues.

« C'est le genre de bataille que les syndicats me-

naient avant l'adoption du *Code du travail*. Elle est historique non seulement à cause de sa durée et des énergies qu'elle a demandées, mais surtout parce qu'elle a débouché sur une véritable innovation sociale, puisque la solution à laquelle elle a conduit sort du cadre des pratiques courantes », fait-il remarquer.

S'il estime qu'il y a eu en 20 ans une évolution positive des conditions d'exercice des ressources, mais aussi des moyens permettant aux usagers de bénéficier d'un environnement de vie plus agréable, il est conscient qu'il reste encore beaucoup à faire. En tête de liste, la *Loi 24* doit être modifiée qu'il s'agisse de son champ négociable, de l'imposition d'un juste équilibre du rapport de force face à l'État-employeur ou de l'inclusion des postulants au titre de familles d'accueil de proximité afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes droits que les autres familles d'accueil.

20 ANS DE SYNDICALISME DES RESSOURCES

Diane Ménard, une figure de proue

Il est impossible de souligner le 20^e anniversaire de la syndicalisation des ressources sans évoquer la figure de Diane Ménard, puisque c'est à l'occasion d'une rencontre fortuite qu'elle a eu en mars 2003 avec le président de la CSD de l'époque, François Vaudreuil, que tout a commencé.

À l'époque, Diane Ménard, vice-présidente du Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ) est intéressée par les actions entreprises par la Centrale pour faciliter la syndicalisation des hommes et des femmes qui travaillent en dehors du cadre traditionnel de l'emploi salarié. Un sujet qui, comme ressource à l'adulte incapable de négocier ses conditions de travail, est loin de la laisser indifférente.

D'autres échanges ont lieu qui amènent le RESSAQ à s'affilier à la CSD. Mais la lutte ne fait que commencer pour les ressources avec l'adoption en décembre 2003 du projet de loi 7 qui limite le droit de négocier collectivement des RTF et des RI et ne leur accorde aucun rapport de force face au gouvernement. Diane Ménard dénonce vigoureusement ce projet de loi qui ne respecte pas les droits des ressources, il sera déterminant dans son engagement sans faille afin d'obtenir justice pour les ressources et reconnaissance pour le travail qu'elles accomplissent jour après jour.



Un témoin clé

Ainsi, à la suite du recours déposé en janvier 2004 devant la Cour supérieure par la CSD, la CSN et la CSQ, contestant la constitutionnalité du projet de loi, elle est le principal témoin de la Centrale. En septembre 2007, elle témoigne avec beaucoup de détermination devant la juge Danielle Grenier, évoquant les conditions de travail iniques qui sont le lot des ressources, trop souvent considérées comme des pourvoyeuses « de gîte et de couvert ».

Après l'adoption de la *Loi 24 sur la représentation des ressources*, elle s'implique activement dans les différentes campagnes de syndicalisation menées par la CSD, parcourant le Québec d'un bout à l'autre, un défi qu'elle relèvera d'ailleurs plus d'une fois. Elle multiplie aussi les assemblées, les rencontres, à l'écoute des préoccupations, des revendications des RTF et des RI.

Elle se bat sans cesse, déterminée à donner aux ressources le véhicule qui leur permettra de faire valoir et respecter leurs droits, c'est ainsi que quelques années plus tard, elle participe à la fondation de l'ADRAQ (CSD) – Montréal dont elle assumera la présidence, avant d'assurer celle des ADRAQ CSD, puis du Secteur ressources de type familial et certaines ressources intermédiaires. Elle siège, dès 2003, aux différentes tables chargées de dresser la liste des revendications des ressources, elle participera également à la négociation de plusieurs ententes collectives.

L'engagement de Diane Ménard n'a d'égal que l'expertise qu'elle a développée au fil des années et qu'elle partage généreusement avec les personnes siégeant au secteur ou aux associations régionales, avec qui elle a travaillé en étroite synergie jusqu'à sa retraite en janvier 2022. Cette grande militante a également laissé sa marque au sein de la Centrale dont elle partageait les valeurs humanistes et a contribué par son implication à promouvoir, à faire davantage rayonner notre projet syndical.

MERCI DIANE!

L'histoire des ressources en quelques dates

2012

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011



2003

MARS 2003

Premier contact entre la CSD et des représentants du Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ), qui peu après s'affilie à la Centrale.

JUIN 2003

Dépôt par le gouvernement Charest de différents projets de loi attaquant les droits des salariés, dont le projet de loi 7 qui dépouille les RTF et les RI de leur statut de salarié au sens du *Code du travail* ainsi que des droits fondamentaux qui s'y rattachent.

AUTOMNE 2003

Riposte des centrales syndicales : manifestations intersyndicales, journées de mobilisation.

17 DÉCEMBRE 2003

Adoption sous le bâillon à l'Assemblée nationale des projets de loi controversés, dont le projet de loi 7.

2004

Contestations juridiques des centrales syndicales. Plainte formulée auprès de Bureau international du travail (BIT) pour non-respect de la liberté syndicale et de la protection du droit syndical et recours déposé à la Cour supérieure contestant la constitutionnalité des nouvelles lois.

2006

MARS 2006

Le BIT blâme le gouvernement Charest dont le projet de loi 7 viole la liberté syndicale et lui recommande d'amender la loi. Le gouvernement fera fi de cette décision.

2008

31 OCTOBRE 2008

Jugement Grenier déclarant le projet de loi 7 inconstitutionnel, invalide et sans effet parce que contraire aux dispositions des chartes canadienne et québécoise. Le

gouvernement ne porte pas le jugement en appel. Quelques mois plus tard, il invite les organisations syndicales à échanger sur un régime particulier de relations du travail pour les RTF et les RI.

2009

JUIN 2009

Adoption de la *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*. Les ressources obtiennent le droit de se regrouper, de négocier collectivement leurs conditions de travail, ainsi qu'une rétribution équitable et l'accès aux régimes de protection sociale.

ÉTÉ 2009

La Centrale lance une campagne de syndicalisation auprès des associations de ressources à l'enfance se heurtant au front commun des établissements et de la Fédération des familles d'accueil du Québec (FFAQ). Dès juillet, des requêtes de reconnaissance sont déposées auprès de la Commission des relations du travail (CRT). Quelque 2 000 familles d'accueil quittent la FFAQ pour rejoindre la CSD, s'ajoutant à près de 3 000 ressources à l'adulte, affiliées à la CSD depuis 2003.

2010

MAI 2010

Les responsables des familles et des résidences d'accueil, membres d'associations affiliées à la CSD, qui regroupent près de 5 000 RTF, déposent leurs demandes en vue de la négociation de leur première entente collective.

2012

6 AOÛT 2012

Après plus de deux ans de négociations et de mobilisation, les ADREQ (CSD) signent leur première entente collective qui comporte une rétribution décente, un filet de protection sociale, des vacances et des congés payés, de la formation continue, mais surtout la reconnaissance du travail accompli. En ce qui concerne le RESSAQ (CSD), les deux parties n'en arriveront à une entente collective qu'en juin 2013.

2015

MARS 2015

La CSD conteste devant la Cour supérieure la *Loi sur la représentation des ressources*, qui n'inclut aucun mécanisme indépendant et efficace de règlement des différends, brimant ainsi leur droit d'obtenir des conditions de travail justes et équitables, puisqu'elles ne peuvent recourir à la grève, ni aux moyens de pression.

2017

11 AVRIL 2017

Signature de la 2^e entente collective pour les ADREQ (CSD) et les ADRAQ (CSD) au terme de 20 mois de négociations. Des avancées non pécuniaires significatives : le rôle, les responsabilités des ressources et de l'établissement sont davantage précisés, d'où une gestion plus efficace des déplacements, des accompagnements et des calendriers de sortie des usagers. Introduction de l'obligation pour l'établissement en matière de jumelage-pairage et protection accrue de l'obtention d'un véritable droit d'être représentée pour la ressource.

2019

NOVEMBRE 2019

La CSD dépose un mémoire à Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse (Commission Laurent). Elle formule plusieurs recommandations concernant notamment la primauté



de l'intérêt de l'enfant, l'assouplissement des règles de confidentialité, le maintien des services offerts aux jeunes en famille d'accueil jusqu'à l'âge de 21 ans.

2020

MARS 2020

Obtention de la prime COVID négociée par la CSD pour l'ensemble des ressources afin de couvrir les différentes mesures d'hygiène requises en raison de la pandémie. Au début de l'été, la prime cesse d'être versée, mais, grâce à la mobilisation des ADREQ (CSD), des ADRAQ (CSD) et aux représentations de la Centrale, elle est rétablie en novembre avec effet rétroactif.

2021

SEPTEMBRE 2021

Après 15 mois de négociation et plusieurs séances de médiation, signature de la 3^e entente collective pour les ADREQ (CSD) et les ADRAQ (CSD). Gains substantiels au niveau de leur rétribution (augmentation de 17,28 % sur trois ans) ainsi qu'une rétroactivité forfaitaire de juin 2012 au 31 mars 2021. Des avancées marquantes quant aux conditions de leur prestation de services, le gouvernement reconnaissant enfin leur contribution à la société (prime reconnaissance pouvant s'élever jusqu'à plus de 12 000 \$ par ressource).

2022

FÉVRIER 2022

Dépôt d'un mémoire à la Commission de la santé et des services sociaux sur le projet de loi 15. Satisfaite qu'il réponde en grande partie à ses recommandations et à celles des ADREQ, la CSD dénonce cependant l'approche compte-gouttes en ce qui concerne le maintien des services et du soutien aux jeunes jusqu'à 21 ans s'ils le désirent et le fait qu'il ne réinstitue pas l'intervenante ressource dans son rôle de soutien à la ressource.

AVRIL 2022

Décision du juge Hardy de la Cour supérieure : les articles 46 et 53 de la *Loi des ressources* interdisant le droit de grève aux familles et résidences d'accueil sont inconstitutionnels, portent atteinte à la liberté d'association garantie par les chartes canadienne et québécoise. La cour a également donné raison à la CSD qui contestait d'autres articles de la loi empêchant les ressources de négocier collectivement leur rétribution, la durée des ententes collectives.

2023

Recours de la CSD au Tribunal administratif du travail (TAT) afin d'assujettir les postulants à la Loi 24.

Évolution des droits des ressources

Une loi loin de répondre aux attentes de la CSD

Dès son adoption le 12 juin 2009, le projet de loi 49, devenu la Loi 24, *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 (L.R.R.)*, laisse la CSD avec le sentiment de devoir aller plus loin pour l'exercice des droits et libertés reconnus par la Charte canadienne.

Pour la CSD, l'adoption de la Loi 24 est un gain historique permettant aux ressources du Québec de négocier collectivement et de pouvoir mettre fin, par la mise en place d'un régime syndical, aux abus de pouvoir des intervenants du réseau de la santé. En ce sens, pour les membres des associations de ressources affiliées à la CSD, nous pouvons dire : « Mission accomplie ».

Par ailleurs, pour la CSD, certaines dispositions de la L.R.R., dont les articles 33, 37, 55, 62 et 63 empêchent les ressources de négocier collectivement des sujets de grande importance comme, à titre d'exemple, la rétribution à la hauteur de la prestation livrée ou la durée des ententes spécifiques. S'ajoute aux revendications de la CSD, la mise en place de mécanismes véritables et efficaces de règlement des différends, car l'article 53 de la L.R.R. a pour effet de priver les ressources du droit de grève et ne permet pas un juste équilibre du rapport de force en temps de négociation.

La CSD passe à l'attaque

Le 17 mars 2015, la CSD engage, SEULE, un recours à la Cour supérieure alléguant que des dispositions de la loi portent atteinte à la liberté d'association des ressources, garantie par l'article 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le 27 avril 2022, la Cour supérieure donne raison

à la CSD et déclare les articles 33, 37, 46 et 53 inconstitutionnels. Pour la CSD, ce jugement va créer un nouvel environnement pour la négociation collective en faveur des ressources. À ce jour, ce jugement est l'objet d'un recours à la Cour d'appel qui, au cours des prochains mois, aura à rendre sa décision confirmant ou infirmant celle prononcée par la Cour supérieure.

Les défis de la prochaine décennie

Déjà 20 ans que les ressources ont pu se regrouper collectivement et nous pouvons avec fierté affirmer que la CSD a été à la hauteur des attentes et a contribué à faire des avancées titanesques en si peu de temps. Toutefois, il y a encore une montagne à gravir afin de continuer sur cette lancée pour garantir encore plus de droits et d'équité pour les ressources qui sont des acteurs incontournables du réseau d'hébergement des personnes vulnérables au Québec.



EN HAUT
Roland Meunier et
Micheline Proteau

À DROITE
Denis Vigneault

EN BAS
Diane Thomas,
François Vaudreuil
et Diane Ménard



NOS GRANDES PRIORITÉS À LA CSD POUR LES 10 PROCHAINES ANNÉES :

1 Redonner au réseau des RTF à l'adulte toute la place qui lui revient dans l'écosystème de l'hébergement des personnes adultes vulnérables au Québec.

Nous devons assurer la pérennité de ce réseau et en faire la promotion puisqu'il s'agit de milieux de vie naturels qui sont déployés sur l'ensemble du territoire québécois et pour lesquels le gouvernement n'a pas à gérer les infrastructures.

Bien que la lourdeur des clientèles soit évoquée pour expliquer l'abandon par le gouvernement de ce riche réseau d'hébergement et de soins, la mise en valeur de ce réseau combiné avec des soins à domicile soutenus et ponctuels pourrait être une solution extrêmement viable et peu coûteuse pour l'État afin de garantir des milieux de vie humains et de proximité pour les adultes et aînés vulnérables.

2 Soutenir et faire la promotion des RTF à l'enfance afin de redéfinir le modèle actuel des familles d'accueil.

Nous sommes convaincus que les paramètres de rétribution actuels doivent être davantage connus afin d'attirer des familles d'accueil pour les jeunes en difficulté. Si nous parvenons encore à bonifier substantiellement les paramètres de rétribution, il sera financièrement viable pour des familles d'héberger un ou deux jeunes en leur consacrant tout le temps nécessaire, on éviterait ainsi aux familles d'avoir à combiner plusieurs emplois afin de subvenir à leurs besoins ou de décourager les familles potentielles qui ne se voient pas s'occuper de quatre ou cinq jeunes avec des difficultés.

3 Finalement, les prochaines négociations devront permettre de cristalliser une fois pour toutes des garanties contractuelles afin d'éliminer la crainte de RTF potentielles d'investir énormément de temps et d'argent tout en étant en quelque sorte encore vulnérables au niveau contractuel.

Par exemple, la remise en état des parties n'est toujours pas possible pour une ressource dont le contrat aurait été résilié à tort par l'établissement, et ce, malgré un gain en arbitrage. Pour la CSD, le seul règlement possible est le maintien intégral du contrat ayant fait l'objet de la résiliation. Actuellement, seuls des dommages-intérêts peuvent être octroyés par le tribunal.

Si les établissements effectuent un processus de recrutement et d'évaluation rigoureux et conforme au cadre de référence en amont, cette insécurité contractuelle ne pourra plus être évoquée pour des motifs de craintes subjectives des établissements. Le ministère devra enfin reconnaître que les RTF méritent d'être traitées avec la plus grande équité qui soit.

Un autre enjeu majeur : que cesse l'absurdité que plus une ressource fait un bon travail plus on baisse son salaire. Pour aucun autre emploi, personne au Québec ne se voit recevoir un tel traitement. Nous devons mettre fin à cette absurdité.

Enfin, les prochains grands enjeux en négociation devront permettre de jeter les bases d'un réel partenariat afin que, respectant l'expertise qu'elle possède, la RTF qui vit 24 heures sur 24 avec ses usagers soit partie prenante aux décisions cliniques et non pas seulement consultée de façon sommaire. Il faut également que les établissements aient l'obligation de tenir compte des observations et commentaires des RTF lorsqu'ils déterminent les services à rendre à ces mêmes usagers.

CAROLINE GAGNÉ FAP

Agir pour les droits des enfants

Après avoir traversé seule de longs mois de stress et d'angoisse, sans le moindre support financier pour s'occuper de son petit-fils, un grand prématuré de 24 semaines, Caroline Gagné a été accréditée en 2015 famille d'accueil de proximité (FAP).

C'est alors qu'elle découvre l'existence de l'ADREQ (CSD) – Chaudière-Appalaches, l'information, la formation qu'elle dispense, les déjeuners-rencontres qu'elle organise. « Mais j'ai surtout appris que j'avais des droits comme FAP. L'association a mis à ma disposition tout un coffre à outils, maintenant je me sens bien équipée et à l'aise pour revendiquer, exercer mes droits chaque fois qu'il est question d'améliorer le mieux-être de mon petit-fils », affirme-t-elle.

Épaulée, elle ne se sent plus seule, ni isolée et l'appui qu'elle a reçu de l'association l'a incitée à faire un pas de plus et à s'impliquer comme représentante du secteur de Thetford-Mines et tout dernièrement comme secrétaire au bureau syndical de l'ADREQ (CSD) – Chaudière-Appalaches, prête à aider, à soutenir toutes les personnes qui vivent des situations semblables à celles qu'elle a dû traverser.

Caroline Gagné souligne combien les besoins des FAP sont importants compte tenu des défis qu'elles doivent relever, que ce soit en termes de soutien à la fois personnel, familial et social, mais aussi d'apprentissage à leur nouveau rôle qui survient très souvent de façon précipitée.

« Les FAP sont souvent dépassées par ce qui leur arrive. En joignant l'ADREQ, elles ont la possibilité de briser leur isolement et d'échanger avec d'autres familles qui sont confrontées aux mêmes réalités », ajoute-t-elle.

Une traversée du désert

« Mon petit-fils est né en mars 2013, il a quitté l'hôpital en juillet, mais ce n'est qu'en février 2015 que

j'ai été reconnue FAP. Ça a été très lourd à porter », reconnaît-elle. Comme les parents du bébé n'ont pas toutes les aptitudes voulues pour s'en occuper, tous deux aux prises avec des problèmes de déficience intellectuelle, le Centre jeunesse a approché Caroline Gagné. « J'ai longuement réfléchi, mesurant le pour et le contre. J'étais déchirée entre le cœur et la raison, j'ai hésité pour finalement accepter. Aujourd'hui, je suis heureuse de ma décision, je ne la regrette pas. Mon petit-fils a dix ans, il est en parfaite santé. »

Émotivement, la situation était des plus stressantes, l'inquiétude quant à l'état de santé de l'enfant est toujours présente, elle doit apprendre à vivre avec elle jour après jour, ce qui n'est pas sans répercussions sur son état physique. Entre autres, le bébé souffrait de l'apnée du prématuré, il était relié à un moniteur avec une alarme qui se déclenchait chaque fois qu'il arrêta de respirer pendant quelques secondes. « Les nuits étaient souvent très courtes », se rappelle-t-elle.

Il y avait aussi la pression familiale qu'elle subissait. « Ce bébé était l'enfant de mon fils, il acceptait mal qu'on lui en ait retiré la garde. Ça rendait la situation encore plus difficile alors que je ne savais pas si j'allais être accréditée FAP et quand. C'était vraiment pesant à vivre, seule dans mon coin. »

Financièrement, la situation était tout aussi difficile, car pour survivre un grand prématuré a besoin de bien plus que du lait et des couches, il lui faut des soins médicaux spécialisés. « J'aurais apprécié un coup de main financier, ça aurait rendu la situation moins pénible et l'attente un peu plus supportable », reconnaît-elle.

Donner au suivant

Caroline Gagné déplore que trop de FAP, une fois accréditées, n'exercent pas leurs droits, la plupart se sentent mal à l'aise de le faire, craignent d'éventuels contrecoups dont les jeunes placés risqueraient d'être victimes. « Il faut que ça change et pour y arriver, les FAP doivent, dans l'intérêt même du jeune placé, savoir à quoi il a droit. L'ADREQ (CSD) – Chaudière-Appalaches m'a permis d'agir pour le mieux-être de mon petit-fils. Aujourd'hui, je donne au suivant en apportant, entre autres, du soutien aux FAP », conclut-elle.



RECOURS DE LA CSD AU TAT

Reconnaître les postulants à titre de famille d'accueil de proximité (PFAP)

Le 10 février dernier, la CSD a introduit un recours au Tribunal administratif du travail (TAT) par lequel elle vise à obtenir une reconnaissance du tribunal à l'effet qu'au premier jour du placement d'un enfant et malgré le fait qu'il n'y ait pas dès ce moment conclusion d'une entente spécifique, le postulant à titre de famille d'accueil de proximité (PFAP) doit bénéficier du droit d'association et avoir accès au régime de représentation offert par la LRR.

En effet, dès que survient un placement, le PFAP agit de fait à titre de famille d'accueil de proximité et assume d'importantes responsabilités, dont celles d'héberger l'enfant, d'en prendre soin et de lui procurer un milieu de vie familial, afin d'assurer sa sécurité et son développement. Le fait d'être privée du droit d'être représentée au sens de la *Loi sur la représentation des ressources* (LRR) pendant la période précédant la signature d'une entente spécifique, qui s'échelonne souvent sur plus d'une année après le placement d'un enfant, constitue une entrave substantielle au droit d'association, selon Me Pascale Racicot, avocate mandatée par la CSD pour la représenter dans ce dossier devant le TAT.

Ces postulants, appelés à prendre la relève quand les parents sont aux prises avec des problèmes importants, ce sont des grands-parents, une tante, un cousin, un ami de la famille, un voisin, une enseignante, un entraîneur sportif, soit une personne significative pour l'enfant, qui le connaît et qui entretient avec lui des liens suivis. Le placement dans une

famille d'accueil de proximité prend alors tout son sens, mais la réalité est bien différente.

Exclus de la loi

« Ce n'est pas humain ce qu'on leur fait vivre, ça me révolte profondément de voir les postulants laissés à eux-mêmes, marginalisés, exclus de la loi. Ils ne sont pas guidés par l'argent, c'est l'intérêt de l'enfant qui les motive, ils ne demandent qu'à en prendre soin, à assurer son bien-être, à faire tout leur possible pour lui offrir un environnement stable, sécuritaire », clame Diane Thomas, présidente de l'ADREQ (CSD) – Chaudière-Appalaches.

Elle dénonce les délais interminables pour être reconnues famille d'accueil de proximité ainsi que la lourdeur administrative de la démarche, « Selon la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, l'évaluation d'un PFAP doit être faite avec diligence dans un délai maximal de six mois à compter du premier jour où l'enfant lui est confié. Malheureusement, ce n'est pas ce qui se passe sur le terrain, les délais dépassent les six mois, dans certains cas, on parle

« Ça me révolte profondément de voir les postulants laissés à eux-mêmes, marginalisés, exclus de la loi. Ils ne sont pas guidés par l'argent, c'est l'intérêt de l'enfant qui les motive, ils ne demandent qu'à en prendre soin, à assurer son bien-être, à faire tout leur possible pour lui offrir un environnement stable, sécuritaire »

Me PASCALE RACICOT



même de 9, 12, voire 18 mois d'attente », explique-t-elle. Pour les autres familles d'accueil, le délai n'est que de deux à trois jours.

Mais il y a pire encore. Les dépenses encourues par les postulants dès les tout débuts du placement pour

Au fil des semaines, alors qu'ils sont de plus en plus démotivés, à bout de souffle, beaucoup de postulants se retrouvent dans une situation de précarité financière alors qu'au départ ils ne voulaient que le bien de l'enfant.

prendre soin de l'enfant ne leur seront pas remboursés rétroactivement par la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ). « C'est un non-sens, ces montants devraient être rétroactifs à compter du premier jour de la prise en charge de l'enfant comme c'est le cas pour n'importe quelle autre famille d'accueil. Pourquoi ce deux poids deux mesures? C'est inique et discriminatoire. L'enfant est déjà installé dans sa nouvelle famille, il reçoit les soins, les services et toute l'attention dont il a besoin. Le postulant l'a pris en charge sans la moindre préparation, sans avoir reçu le soutien adéquat des intervenants. »

Précarité financière

En attendant son accréditation, le postulant reçoit un montant de 28 \$ par jour par enfant pour subvenir aux besoins de base. « Comment peut-il s'en sortir pour payer les couches, le lait d'un bébé ou les vêtements, les services scolaires et parascolaires, les frais dentaires, les lunettes pour les enfants plus âgés. Et, si l'enfant est handicapé ou a des besoins particuliers, que se passe-t-il? Sans compter que l'arrivée d'un enfant peut occasionner d'autres frais comme des travaux d'aménagement de la maison, l'achat d'un véhicule plus adéquat ».

Au fil des semaines, alors qu'ils sont de plus en plus démotivés, à bout de souffle, beaucoup de postulants se retrouvent dans une situation de précarité financière alors qu'au départ ils ne voulaient que le bien de l'enfant. Face aux dettes qui s'accumulent, ils n'ont d'autre choix que de puiser dans leurs économies, se départir de certains de leurs biens ou se chercher un second emploi.

Les histoires d'horreur se multiplient. Celle d'une jeune femme qui arrête de travailler pour prendre soin de l'enfant d'une amie, mais comme le processus d'évaluation traîne en longueur, à bout de ressources, elle doit demander de l'aide à sa famille.

Celle d'un grand-père qui s'occupe de ses trois petits-enfants, dont un bébé naissant, et, qui pour veiller sur lui, quitte son emploi comme la DPJ l'y oblige, mais il n'a pas droit à l'assurance-emploi, ni à des congés parentaux comme il ne s'agit pas d'une adoption. « Ce sont des familles entières qui s'endettent, qui sont en souffrance parce qu'elles manquent d'argent pour donner à l'enfant tout ce dont il a besoin », déplore Diane Thomas.

Une injustice flagrante

À la fin de la démarche d'accréditation, ils obtiennent comme famille d'accueil de proximité les mêmes montants que les autres ressources à l'enfance, « mais, ajoute-t-elle, en attendant ils sont les victimes d'une injustice flagrante. L'État se déleste de ses responsabilités, et ce qui est encore plus odieux, il réalise des économies sur leur dos, ça n'a aucun bon sens ».

« La façon d'aider les postulants, c'est d'alléger la détresse, l'anxiété qu'ils vivent en leur offrant le soutien, la formation et les services dont ils ont besoin afin de mieux faire face à un système odieux. On collabore aussi avec des organismes communautaires pour les soutenir face à leurs nouvelles responsabilités. Mais il est urgent que Québec agisse et les assujettisse à la LRR, c'est la seule façon de réparer l'injustice dont ils sont l'objet », conclut-elle.



DIANE THOMAS

KAVEN BISSONNETTE

Un parcours inspirant, une parole d'espoir

Le placement en famille d'accueil au tournant de ses quinze ans a changé du tout au tout la trajectoire de vie de Kaven Bissonnette. Se sentant aimé, respecté, apprécié, il pouvait enfin croire à un avenir où tout était possible.

Aujourd'hui avocat et vice-président de la CSD, il mesure le chemin parcouru. « J'ai vraiment eu une belle chance, celle d'être placé dans une famille aimante, généreuse, qui m'a apporté ce dont j'ai été longtemps dépourvu, privé, le soutien et la compréhension. Ça m'a aidé à me rebâtir, à m'épanouir et à éviter de plonger dans la délinquance ».

Des jeunes de la DPJ qui réussissent dans la vie, leur histoire ne fait pas souvent la une des médias, pourtant tous ne finissent pas dans la rue, marginalisés, voire judiciairisés. Les jeunes meurtris, brisés par la vie, qui se retrouvent dans une famille d'accueil, Kaven Bissonnette les invite à saisir l'opportunité qu'ils ont de pouvoir s'en sortir, de mettre ainsi fin à la spirale d'abandon, de négligence, voire de maltraitance dans laquelle ils ont été plongés souvent dès leur jeune âge. « Une famille d'accueil qui est animée du don de soi, qui s'investit 24 heures sur 24 auprès des jeunes dont elle a la charge, qui a la capacité de les accueillir, de les écouter, de les épauler sans jamais les rejeter, de les aider à construire leur avenir sur des bases solides, ça fait toute la différence. Oui, ça change des vies ».

Un difficile départ dans la vie

Dans sa petite enfance, Kaven n'a guère été choyé. Il a deux ans et demi et sa sœur, Sara, un peu plus d'un an quand leur mère se suicide, son père dans la vingtaine ne semble pas apte à assumer la responsabilité d'en prendre soin et de les élever; des membres de la famille sont appelés à prendre la relève, mais les deux enfants sont séparés. « Rien n'a été fait pour essayer de nous réunir, elle et moi », constate-t-il.

Ayant, du jour au lendemain, perdu tous ses repères, Kaven atterrit d'abord chez ses grands-parents maternels, qui habitent en campagne où ils possèdent une petite ferme. Il a un endroit où loger, mais les conditions de vie sont loin d'être faciles, les normes d'hygiène sont des plus minimales, et l'enfant ne fait l'objet d'aucun suivi quant à son développement physique, mental, social et affectif. Deux ans plus tard, il est recueilli par une tante, qui est travailleuse sociale, puis par un ami de la famille.

Il a sept ans quand son père, qui a une nouvelle

Une famille d'accueil qui est animée du don de soi, qui s'investit 24 heures sur 24 auprès des jeunes dont elle a la charge, qui a la capacité de les accueillir, de les écouter, de les épauler sans jamais les rejeter... ça fait toute la différence.



KAVEN
BISSONNETTE

conjointe, le reprend avec lui. « Le ballottage d'un endroit à un autre, c'était fini, je retournais chez mon père, je le voyais comme un héros. Mais ça ne s'est pas bien passé. Ce n'était pas un modèle de père aimant. Je pouvais difficilement exprimer mes besoins, j'ai subi beaucoup d'injustices, il n'avait à mon égard aucune estime, il n'arrêtait pas de me dénigrer. »

Heureusement, à l'école, il se débrouille bien, il est vif d'esprit, rapide à comprendre. Doué, il excelle en dictée, en mathématiques, c'était une chance à

Par son parcours, Kaven Bissonnette est un exemple probant, celui d'un enfant balloté d'un milieu de vie à un autre, placé dans une famille d'accueil, qui peut comme n'importe quel autre enfant réussir sa vie, lui donner un sens et contribuer ainsi à l'avancement de la société.

laquelle il s'accroche. Mais il n'a pas droit à l'erreur, son père exerce beaucoup de pression pour qu'il performe, pour qu'il ait plus de 80 % dans toutes les matières, sinon c'était un échec à ses yeux.

Vers 14-15 ans, il est placé en famille d'accueil chez Daniel Boisvert et Ginette St-Louis. Il est entouré d'affection, il se met à penser à son avenir, à la profession ou au métier qu'il exercera plus tard, mais très vite il découvre qu'il a en lui le goût de combattre les injustices, les inégalités. « Après les cours, comme on voyageait ensemble, j'allais rejoindre Daniel, il était bibliothécaire à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke et en l'attendant je feuilletais des livres de droit. J'étais vraiment impressionné par tout ce que je découvrais, j'ai eu la piqûre. »

Repartir à zéro

À sa majorité, à 18 ans, le placement en famille d'accueil se termine, c'est la fin brutale des services qu'il recevait en famille d'accueil. Sans filet social suffisant pour faire face à cette nouvelle étape de sa vie, il

repart à zéro une fois de plus, il doit s'organiser seul, se trouver un logement, gérer un budget, continuer à se scolariser à temps plein, négocier des prêts et bourses, etc. « Le passage à la vie autonome, c'est un moment charnière. La façon dont on y fait face va être déterminante pour l'avenir, il faut croire en soi, en ses possibilités, malgré tout, ce sont des années vraiment difficiles », reconnaît-il, mais il tient bon, décrochant après son cégep un certificat en relations industrielles à l'Université Laval, puis un baccalauréat en droit à l'UQAM.

Son stage en milieu professionnel pour compléter sa formation d'avocat, il l'effectuera à la CSD au moment même où la Centrale est en train d'écrire une page d'histoire en explorant de nouveaux champs du droit du travail, en élaborant un premier projet d'entente collective pour les ressources à l'enfance comme à l'adulte. En avril 2013, il est embauché par la CSD comme conseiller

syndical à la négociation, principalement assigné aux ressources et, en 2019, il devient vice-président de la Centrale.

Aujourd'hui, Kaven entretient des relations suivies avec sa sœur et est toujours en contact avec la famille d'accueil qui a si bien pris soin de lui. Avec son fils, sa conjointe et ses enfants, il forme une famille tissée serrée, sans oublier sa plus grande amie, Alexe, un bouledogue américain, qui l'a fidèlement suivi jusqu'à sa mort tout récemment. Une autre femelle Mady vient de prendre la relève.

Si adolescent, il voulait combattre les injustices, adulte il s'est engagé et investi dans la défense des droits des ressources. Par son parcours, Kaven Bissonnette est un exemple probant, celui d'un enfant balloté d'un milieu de vie à un autre, placé dans une famille d'accueil, qui peut comme n'importe quel autre enfant réussir sa vie, lui donner un sens et contribuer ainsi à l'avancement de la société.

SAVANA BOUTIN

L'apprentissage de la vie dans un environnement protecteur

Avoir 18 ans pour la grande majorité des jeunes, c'est voter aux élections, gérer son argent, passer son permis de conduire, etc. Pour les jeunes de la DPJ atteindre l'âge de la maturité, c'est la fin du système de protection et un plongeon brutal dans la vie d'adulte sans le moindre filet social. Quelques-uns parmi eux seront plus chanceux à la loterie de la vie et pourront demeurer en famille d'accueil après 18 ans.

Un article de *La Loi de la protection de la jeunesse* leur donne ce droit, si elle le souhaite. Mais la loi a été adoptée en avril 2023, six mois après que Savana soit sortie du réseau de la DPJ. Diane Thomas, qui a accueilli Savana alors qu'elle n'avait que neuf ans et qui depuis prend soin d'elle, a choisi de relever le défi, à ses frais, lui assurant ainsi la possibilité de vivre au sein d'une famille aimante cette période charnière qui est celle de la construction de soi.

Avec Diane Thomas, Savana a parlé de son souhait de rester. Le courant passe bien entre elles, le lien affectif qui les unit est solide, si bien qu'elle n'a pas craint de s'ouvrir et de reconnaître qu'elle était incapable à la fin de son placement d'affronter seule la vie adulte. « Je savais que je n'étais pas prête à quitter ma famille d'accueil, à aller vivre en appartement, à me débrouiller et, de son côté, Diane était disposée à me garder et avait dans sa résidence de l'espace pour le faire. J'ai juste eu à déménager de chambre et à m'engager à continuer de respecter les règles du foyer d'accueil », explique-t-elle.

Pour cette jeune fille timide, rester en famille d'accueil quelques années de plus, c'est la chance de continuer à vivre dans un milieu stable, bienveillant, d'être encadrée et aidée au lieu de vivre le stress et les nombreux aléas d'une transition vers une vie adulte autonome mal planifiée, jumelée à une rupture abrupte de services.

D'autres jeunes hébergés dans la même famille d'accueil ont malheureusement fait un choix différent à 18 ans, celui de l'indépendance. Ils n'avaient aucun goût pour l'autorité, ils voulaient être autonomes, voler de leurs propres ailes. « Ils n'ont pas pris le chemin le plus facile et ont fini par frapper un mur, plusieurs ont abandonné leurs études et sont allés vivre chez un membre de leur parenté. Quelques années après leur départ, ils se cherchent toujours, ce n'est pas facile pour eux de se reprendre en main, de se responsabiliser », déplore Diane Thomas.

L'avenir qui s'offre à Savana est rempli de promesses et d'espoir. À 18 ans, elle vit sa première année au cégep en arts plastiques et envisage des études universitaires en arts, vraisemblablement à l'Université Laval. Là aussi, elle pourra bénéficier de la présence et du support des enfants de Diane, qui résident à Québec. « Si elle a le moindre problème, elle pourra compter sur la tribu. Elle ne sera pas livrée à elle-même. À cause de leur parcours de vie, d'un manque de maturité, des enfants comme Savana ont besoin de beaucoup plus d'accompagnement et d'encadrement que les autres et comme famille d'accueil, c'est notre première responsabilité de lui procurer ce dont elle a besoin pour s'épanouir, sinon tout ce qu'on a contribué ensemble à bâtir sera perdu », enchaîne-t-elle.

De son côté, Savana a plein de projets. Ainsi, elle a hâte de partir en septembre passer une semaine à Paris pour y retrouver la fille de Diane, étudiante en droit qui, suivra un trimestre à la Sorbonne, avant d'entreprendre son stage en vue d'accéder au barreau.

Sur la voie de l'autonomie, Savana a fait ses premiers pas. Elle travaille deux jours – 16 heures – par semaine dans un magasin à grande surface. Tout ce qu'elle gagne va servir pour ses prêts et bourses quand elle ira à l'université. Elle prépare ainsi son avenir, elle le bâtit progressivement, un jour à la fois. Son apprentissage de la vie, elle le fait dans un environnement protecteur qui favorise son cheminement et la garde à l'abri du cercle vicieux dans lequel sont pris trop de jeunes ex-placés de la DPJ, obligés de repartir à zéro à la fin de leur placement : marginalisation – itinérance – judiciarisation.



SAVANA BOUTIN

PARTENARIAT AVEC L'ENAP

La CSD mènera une recherche sur les jeunes encadrés par les familles d'accueil après 18 ans

Il y a deux ans, en mai 2021, la Commission Laurent déposait son rapport. Un des chapitres, regroupant une vingtaine de recommandations, portait sur l'accompagnement dans leur transition à la vie adulte de jeunes placés qui ont atteint l'âge de 18 ans. On y proposait la mise en place d'un programme de soutien postplacement jusqu'à l'âge de 25 ans, et ce, par différentes mesures visant le logement, la scolarisation et la qualification professionnelle, le revenu, le soutien social et communautaire et l'accès aux services de santé et de services sociaux.

En avril 2022, la *Loi modifiant la Loi sur la protection de la jeunesse* était adoptée, accueillie avec réserve par la CSD, qui jugeait qu'elle ne tenait pas réellement compte de l'intérêt des jeunes et que les mesures qu'elle proposait n'étaient absolument pas suffisantes pour les accompagner adéquatement dans leur passage à la vie adulte. Un an plus tard, le 26 avril 2023, certaines modifications législatives entraient en vigueur notamment l'obligation pour le directeur de la protection de la jeunesse d'élaborer, avec le jeune, un plan de transition vers son autonomie et l'obligation d'informer les jeunes de leur droit de demeurer en famille d'accueil après l'âge de 18 ans, s'ils le désirent. Ce qui, pour la CSD, constituait une avancée importante.

Si l'intention est là, rien en fait n'a vraiment bougé et plusieurs questions sont toujours sans réponse et les demandes de clarifications de certaines dispositions de la loi tardent à venir. Aussi, la CSD reste-t-elle des plus préoccupées quant aux moyens mis en place pour veiller à la façon dont ces modifications

à la loi seront appliquées. Dans cette optique, elle a décidé de pousser plus en avant sa réflexion.

La préoccupation première de la Centrale est de déterminer dans quelle mesure les familles d'accueil constituent un lieu procurant le meilleur encadrement possible pour les jeunes placés âgés de 18 ans afin de leur donner les moyens de devenir pleinement autonomes, d'établir si l'expérience vécue sur le terrain par des familles d'accueil est valable et aussi concluante. En un mot, confirmer la prétention de la CSD au fait qu'il y a des avantages – nombreux et évidents – pour le jeune placé de rester en famille d'accueil après l'âge de 18 ans, s'il le souhaite.

Dans cette optique, la Centrale a conclu un partenariat avec Martin Goyette, professeur à l'École nationale d'administration publique (ENAP) et titulaire de la Chaire de recherche sur la jeunesse du Québec. Avec son équipe, il a déjà réalisé plusieurs études, qui mettent en évidence qu'une des situations les plus protectrices demeure le fait que les jeunes restent dans les familles d'accueil à leur sortie de placement. En d'autres termes que l'absence de rupture brutale de services par un accompagnement maintenu de la famille d'accueil constitue un facteur de protection dans le cheminement du jeune vers la vie adulte autonome.

Le projet de recherche, dirigé par Martin Goyette, devrait durer un an et débutera cet automne. Quelque 350 familles d'accueil, membres des ADREQ (CSD), qui ont gardé des jeunes et des ex-placés de la DPJ, seront mises à contribution que ce soit par sondages ou à l'occasion de rencontres de groupes. Ces ressources proviendront de différentes régions et les résultats finaux seront ventilés par région. À partir de cet achalandage assez significatif, il s'agira de cerner le niveau d'autonomie des jeunes encadrés, d'évaluer la valeur du soutien qui leur a été apporté, mais également d'identifier les besoins qu'ont les familles d'accueil pour assurer tout le soutien nécessaire auprès des jeunes.



MARTIN
GOYETTE

RTF pour adultes, un réseau qui périclité

Au cours des dernières années, beaucoup de résidences d'accueil de type familial (RTF) pour adultes ont fermé leurs portes, un phénomène en hausse partout au Québec, mais particulièrement marqué à Montréal, où leur nombre a chuté de plus de 50 % en une dizaine d'années. Pourtant rien n'est fait pour sauvegarder le réseau, encore moins pour le valoriser ou en assurer la pérennité.

Le modèle RTF écarté

Patrick Rioux, président de l'ADRAQ (CSD) et lui-même ressource accueillant neuf adultes souffrant de problèmes de santé mentale, déplore l'inertie des établissements de santé et de services qui laisse mourir le réseau. « Ils ont écarté le modèle RTF, gelant l'ouverture de nouvelles ressources, si bien qu'au rythme où vont les choses, le réseau sera mort dans deux ou trois ans. Pourtant le modèle RTF bâti par des femmes et des hommes de cœur et d'engagement, a largement fait ses preuves. Au cours de la pandémie de la COVID-19, il a démontré sa stabilité et prouvé combien l'environnement offert aux usagers était sécuritaire. »

Il rappelle que les RTF sont des petits milieux de vie offrant aux usagers un cadre familial et une qualité supérieure de soins et de services. « Ils partagent notre vie, on les garde chez nous, on s'en occupe, on les sécurise, on les accompagne. Dans 87 % des cas, on les garde avec nous jusqu'à la toute fin. Dans d'autres réseaux, sans aucune considération pour la personne, on n'attend pas la fin de vie pour les relocaliser ailleurs et ainsi libérer une place pour un

autre usager. Ce n'est pas la même logique qui nous guide, les usagers ne représentent pas pour nous une source de revenus. Être ressource, c'est bien plus qu'un emploi, pour nous, c'est un projet de vie. »

Alors que l'humain est au cœur de l'approche des RTF, celle de certaines ressources intermédiaires, entre autres membres de l'Association des ressources intermédiaires d'hébergement du Québec (ARIHQ) s'apparente davantage à une relation d'affaires. « Ce sont avant tout des gens d'affaires, des entrepreneurs, ils gardent l'œil ouvert à la fois sur les dépenses, et sur les rentrées d'argent, et quand il y a deux colonnes de chiffres à considérer, ce n'est jamais gagnant pour les usagers. Mais c'est plus facile pour les établissements de procéder avec les RI par appel d'offres que d'ouvrir des RTF », fait-il remarquer.

Bon pour les enfants, pas pour adultes?

Patrick Rioux comprend l'importance que le gouvernement accorde au développement du réseau RTF à l'enfance considérant les besoins à combler, mais il s'explique mal qu'il tourne le dos à celui destiné aux adultes. « Les deux réseaux sont construits sur le même modèle, reposent sur la même vision altruiste et répondent aux mêmes critères de qualité. Logiquement, ce qui est bénéfique pour les enfants ne devrait-il pas l'être aussi pour les adultes? »

Si le désintéressent des établissements vis-à-vis le réseau des RTF coupe court à son développement, d'autres motifs peuvent aussi, dans une moindre mesure, expliquer son déclin : la retraite de nombreuses ressources, les difficultés de recrutement, des exigences plus élevées entre autres en formation ou encore le contrôle plus serré des expertises comme



PATRICK RIOUX

des antécédents judiciaires lors de l'embauche d'un remplaçant compétent, etc.

Dans le cas particulier de Montréal, Patrick Rioux pointe la montée en flèche de la valeur du parc immobilier. « Acheter un triplex coûte beaucoup plus cher à Montréal qu'en Gaspésie et c'est sans compter les taxes, le coût de la vie, ce sont des freins qui découragent les ressources qui envisageraient de partir une résidence pour adultes à Montréal et les poussent à s'installer ailleurs. À moins, ajoute-t-il, d'obtenir, comme l'ARIHQ le fait, une compensation monétaire pour combler l'écart qui existe entre les régions quant à la valeur des propriétés. »

Une lueur d'espoir

Patrick Rioux se réjouit que la CSD ait fait appel à des chercheurs de l'Université Laval pour se pencher sur l'avenir du réseau de type familial pour adultes. « Si cette recherche réaffirmerait l'importance et les avantages d'un hébergement dans un milieu de vie familial stable comme celui qu'offre une RTF, si elle confirmait que les soins et les services qui y sont prodigués aux usagers sont de qualité supérieure à ceux dispensés dans une institution ou au sein de groupes plus importants, ce serait un électrochoc pour le gouvernement, il prendrait enfin conscience de l'apport inestimable de ce réseau et lui redonnerait un avenir », conclut-il.

« Acheter un triplex coûte beaucoup plus cher à Montréal qu'en Gaspésie et c'est sans compter les taxes, le coût de la vie, ce sont des freins qui découragent les ressources qui envisageraient de partir une résidence pour adultes à Montréal et les poussent à s'installer ailleurs. »

RECHERCHE DE
L'UNIVERSITÉ LAVAL

Un modèle d'avenir en déclin ?

En guise d'introduction

Depuis plusieurs années déjà, l'avenir du réseau des ressources de type familial pour adultes préoccupe la CSD, aujourd'hui plus que jamais, c'est un sujet d'actualité sur lequel la Centrale doit impérativement se pencher, guidé par l'objectif de sécuriser, de développer ce réseau, en un mot d'en assurer la pérennité et ce, toujours dans une perspective humaniste.

Face à cette urgence d'agir, la CSD s'est associée au Département des relations industrielles et à la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval pour, dans un premier temps, dresser un bilan de santé du réseau pour ensuite dégager des pistes de solution. Paul-André Lapointe, professeur et détenteur d'un doctorat en sociologie et Simon Coulombe, professeur et détenteur d'un doctorat en psychologie communautaire, mèneront cette importante recherche, dont ils nous tracent ci-dessous les grandes lignes.

Les RTF sont des résidences d'accueil pour des personnes adultes vulnérables âgées ou aux prises avec de problèmes de santé mentale ou physique. Aux usagers, qu'elles hébergent en petit nombre dans leur famille, elles offrent des soins personnalisés dans le cadre de relations humaines de proximité, stables et sécuritaires. Ce sont des ressources professionnelles, dont la rétribution est établie dans le cadre d'une entente collective négociée par les syndicats qui les représentent et d'où sont exclues les motivations commerciales et de rentabilité.

Le modèle des RTF se distingue à la fois des ressources intermédiaires et des résidences de plus grande taille, qui s'apparentent à l'entreprise privée



PAUL-ANDRÉ LAPOINTE

à but lucratif, et des CHSLD qui représentent le modèle public institutionnel et hospitalo-centriste.

Malgré ses caractéristiques qui en font un modèle novateur et inspirant pour l'avenir des soins aux personnes vulnérables, les RTF sont paradoxalement en déclin au profit des deux autres modèles qui lui font concurrence. Telle est la problématique de notre recherche qui poursuit trois objectifs.

Les objectifs visés

En premier lieu, il s'agit d'établir le portrait et de faire un état de situation du modèle de soins des RTF, en le comparant aux autres modèles de soins. Comme deuxième objectif, la recherche se penchera sur les causes du déclin de ce modèle. Elle se tournera vers les facteurs internes, en mettant l'accent sur les caractéristiques du travail et celles de la



main-d'œuvre, comme notamment les compétences du personnel, la surcharge de travail et l'épuisement, les revenus et le vieillissement. L'influence des facteurs externes (politiques gouvernementales, nouvelles exigences des usagers, alourdissement des cas, etc.) sera également prise en compte. Le troisième objectif consiste en la formulation de recommandations.

Pour atteindre ces objectifs, nous procéderons d'abord à une recherche documentaire et une recension des écrits. Nous réaliserons ensuite une vingtaine d'entrevues auprès d'informateurs-clés : conseillers et dirigeants de la CSD, instances publiques (gouvernement et établissements de santé), personnes-ressources et familles des usagers. Nous prévoyons réaliser les entrevues au cours de l'automne prochain et déposer le rapport à l'hiver 2024.

SUZANNE PETERKA

Grâce à son affiliation à l'ADREQ (CSD) – Montréal, un accomplissement personnel, professionnel et syndical

Famille d'accueil depuis mars 2007, Suzanne Peterka prend vite conscience que comme ressource elle est laissée à elle-même, sans soutien, sans accompagnement. Son travail n'est ni reconnu ni apprécié et surtout elle craint les abus de pouvoir de la part des établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux et de leurs intervenants qui, sans le moindre préavis, pouvaient lui retirer la garde des enfants dont elle a la charge.

Une impasse

Après quelques mois, elle apprend l'existence de la Fédération des familles d'accueil du Québec (FFAQ), un organisme qui, depuis 1974, regroupait les associations régionales de familles d'accueil se donnant comme objectif de les représenter, de défendre et de promouvoir leurs intérêts. Mais c'est une autre déconvenue, elle réalise que la FFAQ n'est ni plus ni moins qu'un club social qui organise des activi-

tés - une visite à la cabane à sucre, le party de Noël – sans vraiment dispenser de services aux familles d'accueil, ni faire des représentations en leur nom. Encore moins de générer une vie associative.

« Les familles d'accueil n'étaient pas consultées. Tout se décidait au conseil d'administration de la FFAQ, chaque association régionale y avait un délégué, lui seul était au courant de ce qui se passait, mais lié par une clause de confidentialité, il ne transmettait aucune information aux membres » souligne-t-elle.

En mai 2009, après six années de luttes et de mobilisations menées par la CSD et d'autres centrales syndicales, le projet de loi 49, sur la représentation des ressources¹ est déposé à l'Assemblée nationale. Suzanne Peterka suit assidûment les audiences publiques de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi, qui donne aux ressources le droit de se regrouper et de négocier collectivement leurs conditions de travail. Elle est emballée, mais se pose de nombreuses questions.

Peu après, la FFAQ convoque les représentants des associations régionales pour une réunion d'information, mais elle est incapable d'expliquer aux ressources les changements que la loi allait apporter. Désabusés de constater que la FFAQ² ne défendait que ses propres intérêts au détriment de ceux des ressources, de leur mieux être, les membres de plusieurs associations décident, au lendemain de l'adoption de la loi, de quitter la fédération et de contacter les organisations syndicales.

Toute une différence

Le choix de la CSD s'impose très vite, son expertise, les valeurs humanistes qu'elle porte ont fait la différence. « On a quitté une association à caractère social, qui préférait collaborer avec le gouvernement plutôt que d'appuyer nos revendications pour une organisation qui nous écoutait, nous donnait le droit de parole, le droit de regard sur ce qui se passait dans nos familles d'accueil, le droit de gérer notre travail

1. Il s'agit de la *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*.

2. Avec l'adoption du projet de loi, la FFAQ est devenue la Fédération des familles d'accueil et des ressources intermédiaires du Québec (FFARIQ), elle devenait officiellement une association de ressources autorisée à négocier une entente collective avec le ministère de la Santé et des Services sociaux.

comme nous le voulions », explique-t-elle.

Le fonctionnement démocratique de la Centrale, la création d'associations démocratiques de ressources à l'enfance, l'ouverture à la discussion, au dialogue ont aussi été déterminants quant aux réticences de certaines familles d'accueil à une affiliation à une centrale syndicale.

On a quitté une association à caractère social, qui préférait collaborer avec le gouvernement plutôt que d'appuyer nos revendications pour une organisation qui nous écoutait, nous donnait le droit de parole, le droit de regard sur ce qui se passait dans nos familles d'accueil

Sur le plan professionnel, Suzanne Peterka dispose maintenant de tout un coffre à outils que la CSD et les ressources ont développé ensemble, elle jouit d'une grande autonomie et d'un réel contrôle sur la façon d'exercer son mandat et ses responsabilités auprès des jeunes dont elle a la charge sans oublier qu'elle est maintenant mieux rémunérée et bénéficie aussi de leviers qui lui assurent un meilleur rapport de force vis-à-vis les établissements et les intervenants, ce qui tranche avec le droit de vie et de mort que les intervenants avaient auparavant sur les ressources.

« Ça change bien des choses, ça oblige les intervenants à nous respecter, à tenir compte de notre agenda, de nos disponibilités, en bout de ligne, la décision revient aux familles d'accueil, c'est à nous d'assumer nos responsabilités », souligne-t-elle.

Sur le plan syndical, elle ne cache pas sa fierté d'être membre d'une centrale syndicale qui a des valeurs qui correspondent aux siennes et au sein de laquelle elle a réussi à prendre sa place. « Avant d'être à la CSD, je ne participais pas aux discussions, tout était décidé d'avance, mais depuis que je suis à la Centrale, j'ai appris à exercer mon droit de parole,

je m'exprime ouvertement quelle que soit l'instance, je suis capable d'argumenter et je sais que ce que je dis sera pris en considération. Les échanges avec les autres membres se font toujours dans le respect. »

Personne effacée, se tenant à l'arrière-plan, Suzanne Peterka ne craint plus aujourd'hui d'occuper l'avant-scène. Son cheminement professionnel

et syndical a été pour elle une source d'enrichissement, d'accomplissement, il l'a fait évoluer sur le plan personnel. « Tout le chemin que j'ai parcouru, tout ce que j'ai appris, vécu depuis que je milite à la CSD, tout ça a aussi bénéficié à tous les jeunes que j'ai accueillis », confie-t-elle. L'intensité de son engagement envers eux, son souci constant de leur bien-être n'ont d'égal que la fierté

qu'elle éprouve d'avoir pu, pour la majorité d'entre eux, faire toute une différence en leur ouvrant son cœur comme les portes de sa maison.

À ceux et celles qui souhaiteraient devenir famille d'accueil, mais qui hésitent, craignant ne pas être à la hauteur de la tâche et de ses défis, elle livre le message suivant : « j'ai changé, je me suis accomplie, réalisée sur le plan professionnel et personnel, je l'ai fait grâce à mon affiliation à la CSD et si je l'ai fait, d'autres aussi peuvent le faire. »



**SUZANNE
PETERKA**

Changer le cours des choses, une journée à la fois.

Veiller au bon fonctionnement d'une association qui regroupe quelque 840 familles d'accueil, assurer une présence constante auprès des ressources, peu importe les situations auxquelles elles sont confrontées, c'est le défi que relèvent au quotidien les huit membres du bureau syndical de l'ADREQ (CSD) – Montréal, tous des familles d'accueil.

« Chacun a ses responsabilités, met la main à la pâte. Nous nous sommes dotés d'un plan d'action que nous suivons à la lettre. Chaque semaine, nous dressons un bilan de ce qui a été fait. Ce que nous accomplissons auprès des ressources s'inscrit dans notre engagement comme membre d'une association syndicale à assurer aux familles d'accueil les meilleures conditions de travail, de vie et à défendre leurs droits, et ce, dans l'intérêt même des enfants », souligne la présidente, Bertollette Demosthène. Fière des membres de son équipe, elle estime qu'en moyenne chacun d'eux consacre plus d'une trentaine d'heures par semaine à remplir son mandat.

Accueil et fraternisation

Dès qu'une nouvelle famille joint les rangs de l'Association, une lettre de bienvenue lui est envoyée par courriel, elle reçoit ensuite la visite, à son domicile, d'un membre de l'équipe qui lui remet une trousse de bienvenue comprenant différents documents : l'ABC de la famille d'accueil, l'histoire des ressources, un agenda, l'entente collective, des écrits émanant du ministère, de l'établissement, etc.

Afin de renforcer les rapports collectifs entre les

membres de l'ADREQ tout en répondant à leurs attentes, l'association organise des déjeuners-rencontres, il y en a neuf par année. Les membres s'y expriment et échangent sur leur vécu, tout en recueillant de l'information sur différents sujets, ils prennent ainsi connaissance des changements qui surviennent et de la position de leur association pour être en mesure de bien défendre les intérêts de leurs membres. Cette activité se déroule dans les locaux que l'ADREQ occupe rue Sherbrooke à Montréal. « Se réunir dans notre propre local a été une source de fierté pour les ressources, leur sentiment d'appartenance à leur association s'est développé et renforcé », note-t-elle.

Dans le cadre de la Semaine des familles d'accueil, en octobre, l'ADREQ-Montréal orchestre une soirée Gala réunissant plusieurs centaines de ressources. Cet événement de marque consolide les liens entre elles, cimente leur cohésion et leur unité de vue, ce qui leur permet d'élaborer de solides consensus lors des négociations et ainsi d'améliorer leurs conditions de travail. Actuellement, elle prépare un colloque qu'elle veut rassembler pour tous les membres des ADREQ CSD et qui devrait prendre l'affiche en octobre prochain.

Accompagnement

En tout temps, les familles d'accueil peuvent compter sur l'appui, le soutien ou l'encadrement de l'ADREQ, elles ne sont jamais seules, livrées à elles-mêmes. Au bureau montréalais, il y a toujours quelqu'un prêt à accueillir les ressources en quête d'information, de conseils, de services ou à répondre à toute situation d'urgence. À ces contacts directs, il faut ajouter les courriels, les appels téléphoniques, dont le nombre a grimpé en flèche avec les demandes pour des accompagnements.

L'association mise beaucoup sur la préparation et l'accompagnement des ressources avant et pendant les rencontres avec les intervenants. « Nous prenons tous les moyens pour diminuer l'anxiété, l'incertitude que les familles vivent parfois. Comme nous sommes nous-mêmes familles d'accueil, nous savons comment agir pour les sécuriser et mieux les outiller. »

La communication avec les membres est aussi un enjeu d'importance. L'association communique

régulièrement avec les familles d'accueil par courrier ou par voie électronique. Elle est présente sur Facebook et son site Internet est constamment mis à jour, rendant accessibles tous les documents pertinents, encadrant la mission des ressources.

Au niveau des structures

En plus de leurs activités quotidiennes, les élus de l'ADREQ Montréal participe aux diverses rencontres du secteur ADREQ-ADRAQ (CSD) et de la section ADREQ (CSD), ainsi que du Comité national de concertation et de suivi de l'entente (CNC), aux comités locaux de concertation (CLC) et de formation.

Ma responsabilité est d'être un exemple d'implication afin d'inciter les membres à s'investir, à prendre en charge le réseau et à en assurer la pérennité.

La section ADREQ regroupe les cinq associations à des fins d'échanges sur différents sujets, notamment en vue de la préparation de l'assemblée générale annuelle ou de rencontres avec le ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce comité se réunit au moins une dizaine de fois par année. Quant aux réunions du regroupement professionnel des RTF et de certaines RI, réunissant les ADREQ et les ADRAQ, minimalement quatre par année, on y discute de sujets comme les besoins de nature professionnelle des ressources, le recrutement de nouvelles ressources. On y bâtit aussi le cahier des revendications que les associations soumettront ensuite à l'approbation de leurs membres pour obtenir le mandat de préparer la prochaine négociation.

De plus, les représentantes des cinq ADREQ, accompagnées d'un conseiller syndical, siègent avec des porte-paroles du ministère au Comité national de concertation et de suivi de l'entente (CNC). La présence des régions à ce comité assure à chacune d'elles une représentation de qualité. « Les discussions portent sur des points de l'entente collective afin de pouvoir informer les membres de façon

éclairée ou, par exemple, sur la prime de reconnaissance. On prépare aussi le cahier de nos demandes pour la prochaine entente collective », précise-t-elle.

Il existe aussi un comité local de concertation (CLC), composé de représentants de l'ADREQ-Montréal et de l'établissement, il se réunit aux deux mois ou au besoin. « À ce comité, on agit comme porte-parole des ressources face à l'établissement et aussi comme chien de garde quant à la mise en place de l'entente collective et de son interprétation. »

La participation à ces deux comités permet aux associations d'être aux premières loges des changements, d'en saisir la portée et ainsi d'être en mesure de toujours bien défendre les intérêts de leurs membres.

Il y a également un comité local de formation continue et de perfectionnement CIUSS-Montréal et ADREQ (CSD) – Montréal, il se réunit tous les deux mois pour préparer le calendrier des formations à venir, dont la liste est pu-

bliée sur le site internet de l'ADREQ.

« Comme présidente, le sens premier de mon engagement, c'est d'assurer le mieux-être des familles d'accueil et des enfants dont elles s'occupent. Ma responsabilité est d'être un exemple d'implication afin d'inciter les membres à s'investir, à prendre en charge le réseau et à en assurer la pérennité. Je leur répète souvent combien il est important de changer le cours des choses, et ça commence avec nous, c'est à nous, les membres du bureau syndical, de faire la différence », conclut Bertolette Demosthène.

**BERTOLETTE
DEMOSTHÈNE**



UNE ÉQUIPE DÉDIÉE POUR LES FAMILLES D'ACCUEIL À L'ENFANCE ET RÉSIDENCE D'ACCUEIL À L'ADULTE

BUREAU SYNDICAL DE LA CSD



KAVEN BISSONNETTE
Vice-président de la CSD
Responsable du secteur des ressources de type familial et certaines ressources intermédiaires

SECTEUR DES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL ET CERTAINES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES



ROBERT DENAULT
Président du secteur des ressources de type familial et certaines ressources intermédiaires



MARIE-PIER PLANTE (AVOCATE)
Directrice professionnelle

ADREQ (CSD)



DIANE THOMAS
Présidente de la section des ADREQ (CSD) et Présidente ADREQ (CSD) – Chaudière-Appalaches



BERTOLETTE DEMOSTHÈNE
Présidente ADREQ (CSD) – Montréal



LOUISE VINCELETTE
Présidente ADREQ (CSD) – Montérégie



VÉRONIQUE QUIRION
Présidente ADREQ (CSD) – Estrie



KARINE TREMBLAY
Présidente ADREQ (CSD) – Saguenay – Lac-Saint-Jean

ADRAQ (CSD)



ROBERT DENAULT
Président de la section des ADRAQ (CSD) et Président ADRAQ (CSD) – Montérégie



PATRICK RIOUX
Président ADRAQ (CSD) – Montréal



CHRISTIANE JONCAS
Présidente ADRAQ (CSD) – Gaspésie



MANON LAFRANCE
Présidente ADRAQ (CSD) – Laurentides



KARINE BILODEAU
Présidente ADRAQ (CSD) – Lanaudière

ÉQUIPE CSD

Équipe à la négociation



MARIE-PIER PLANTE (AVOCATE),
conseillère syndicale à la négociation



JEAN-SÉBASTIEN BRADY (AVOCAT),
conseiller syndical à la négociation



SALOMÉ FRANCHE (AVOCATE),
conseillère syndicale à la négociation

Équipe à la recherche et aux communications



SAMUEL-ÉLIE LESAGE
conseiller syndical à la recherche et à la main-d'œuvre



FRANCIS FORTIER
conseiller syndical à la recherche



SIMON LAJOIE
conseiller syndical aux communications



ANNIE PRIMEAU
conseillère syndicale aux communications



MARILOU GAGNON
conseillère syndicale aux communications

Équipe au soutien à la vie syndicale



BERNARD COURNOYER
conseiller syndical au soutien à la vie syndicale



ROLAND MEUNIER
conseiller syndical au soutien à la vie syndicale



RENÉE RODRIGUE
conseillère syndicale au soutien à la vie syndicale



JEAN CUSSON
conseiller syndical au soutien à la vie syndicale



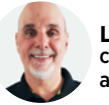
CHRISTIAN VOYER
conseiller syndical au soutien à la vie syndicale



PATRICK PHANEUF
conseiller syndical au soutien à la vie syndicale



CÉDRIC VALLERAND
conseiller syndical au soutien à la vie syndicale



LUC VAILLANCOURT
conseiller syndical au soutien à la vie syndicale

AVOCAT·E·S EXTERNES SPÉCIALISÉ·E·S EN RELATIONS DE TRAVAIL



Me **PASCALE RACICOT**



Me **MARIE-PIER DUROCHER**



Me **JEAN-LUC DUFOUR**