



Mémoire sur le projet de loi n° 7

*Loi modifiant la Loi sur les services de santé
et les services sociaux*

transmis par

les associations d'établissements publics du réseau
de la santé et des services sociaux

à la Commission des affaires sociales

Septembre 2003

© 2003

Association des Centres jeunesse du Québec
Association des CLSC et des CHSLD du Québec
Association des établissements de réadaptation en
déficience physique du Québec
Association des hôpitaux du Québec
Fédération québécoise des centres de réadaptation
en déficience intellectuelle
Fédération québécoise des centres de réadaptation
pour personnes alcooliques et autres toxicomanes

Dépôt légal – 3^e trimestre 2003
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-89515-098-2
ISBN : 2-89447-178-5

La reproduction d'extraits est autorisée à des fins non commerciales avec mention de la source.
Toute reproduction partielle doit être fidèle au texte utilisé.

RÉSUMÉ

Les six associations d'établissements publics sont favorables au projet de loi n° 7, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS). La clarification du statut des ressources intermédiaires ou de type familial par le gouvernement est très bien accueillie par les associations d'établissements. Nous avons déjà manifesté notre inquiétude aux autorités ministérielles sur la situation équivoque que vivaient les établissements publics et les ressources. Il y avait donc urgence d'agir.

Le modèle souple, original et non institutionnel qui caractérise les ressources intermédiaires ou de type familial permet à des personnes vulnérables de bénéficier d'un milieu de vie se rapprochant le plus possible du milieu naturel. La Loi sur les services de santé et les services sociaux encadre l'utilisation de ces ressources que sont les familles d'accueil, les résidences d'accueil, les appartements supervisés et les résidences de groupe. Le projet de loi n° 7 s'inscrit dans le sens des objectifs poursuivis par la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Les associations d'établissements accueillent d'autant plus positivement le projet de loi qu'il vient éliminer l'ambiguïté du statut de ces ressources et de la nature de la relation qui existe entre ces ressources et les établissements auxquels elles sont rattachées. Le projet de loi n° 7 vient mettre fin à des recours juridiques qui n'auraient jamais dû avoir cours. En ce sens, le projet est cohérent avec les objectifs des dispositions de la Loi sur les services de santé et les services sociaux qui encadrent l'utilisation de ces ressources en parlant, entre autres, de « rétribution » au lieu de « salaire » qui est généralement associé à la rémunération d'un salarié.

Récemment, les tribunaux se sont prononcés sur le statut des ressources et en sont venus à considérer celles-ci comme des employées des établissements publics. Nous croyons que ces conclusions sont incompatibles avec les objectifs poursuivis par la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Dans ce contexte, le projet de loi n° 7 est une nécessité.

Si les modifications législatives ne sont pas adoptées, nous vous invitons à réfléchir sur les conséquences qu'entraîneraient des ressources devenues des salariées des établissements et sur l'application des différentes lois du travail dans ces milieux. Comment s'appliquerait la Loi sur les normes du travail, par exemple, sur les dispositions relatives aux heures supplémentaires, puisque la ressource de type familial, le couple ou autre intervenant prend en charge l'enfant ou

l'adulte vingt-quatre heures sur vingt-quatre? Comment appliquer le retrait préventif en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail? Comment pourrait s'exercer un droit de refus dans une résidence que l'on habite? Comment s'appliquerait le Code du travail sur le maintien des services essentiels en cas de grève à l'égard des ressources intermédiaires ou de type familial? Et qu'en sera-t-il de l'application de la convention collective du réseau pour des personnes qui ont choisi d'assurer une présence continue aux personnes avec qui elles partagent leur milieu de vie? On peut se demander comment pourrait s'harmoniser le droit de gérance de l'employeur avec le droit d'une personne d'être maître chez elle. Vraiment le statut de salarié s'accorde mal avec le caractère particulier de ces ressources et avec les responsabilités qui leur sont dévolues.

Étant donné ce contexte, les associations d'établissements veulent s'assurer que le projet de loi n° 7 règle définitivement et totalement le problème du statut des ressources intermédiaires ou de type familial même si une cause est pendante ou terminée. Il ne saurait être question de maintenir un régime à deux statuts qui mettrait en péril le maintien ou le développement des ressources intermédiaires ou de type familial rattachées à des établissements déjà visés par des recours. En effet, ce sont les personnes vulnérables à qui ces établissements offrent des services qui seront affectées par la réduction de services pouvant en découler. C'est pourquoi nous sommes d'accord avec le législateur pour qu'une décision rendue en vertu du Code du travail portant sur l'existence d'un lien d'emploi entre une ressource intermédiaire ou de type familial et un établissement public auquel elle est rattachée en application de l'article 302 ou de l'article 312 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux cesse de produire ses effets à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Également, nous partageons l'approche choisie par le législateur quant à la reconnaissance du droit d'association des ressources et de la détermination des conditions générales d'exercice prévues à l'article 3. Nous y voyons une occasion pour les ressources intermédiaires ou de type familial de se donner davantage de structure, de stabilité et de moyens de concertation pour continuer d'assumer leur rôle fort important dans notre société.

Le projet de loi n° 7 ne rejette pas le droit d'association pour ces ressources, au contraire, il le consacre. Celui-ci ne s'exercera pas sous l'autorité du Code du travail, comme certains l'auraient souhaité, mais plutôt sous celle de la Loi sur les services de santé et les services

sociaux. La personnalité juridique de ces ressources demeure et ne sera aucunement altérée même si celle-ci est exercée sous l'autorité d'une autre loi. Dans ces conditions, il reviendra au ministre d'assurer les ressources d'une certaine forme de protection sociale dans l'entente qu'il sera appelé à conclure avec elles pour déterminer leurs conditions générales d'exercice de leurs activités.

Globalement, nous sommes d'avis que le projet de loi n° 7 vient rétablir l'intention du législateur quant au statut de ces ressources introduites dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux lors de la réforme. Nous croyons que le projet de loi n° 7 assure le maintien et le développement de ces ressources et de ce mode innovateur qui est mieux adapté aux besoins de certaines clientèles et qui a fait ses preuves depuis près de trente ans. La reconnaissance d'un statut de salarié pour les ressources intermédiaires ou de type familial, compte tenu des changements qu'elle entraînerait sur le plan de l'organisation du travail et des services, mettrait en péril l'avenir de ces ressources résidentielles et provoquerait un retour à l'hébergement institutionnel, privant ainsi des personnes vulnérables de ressources adaptées à leurs besoins.

AVANT-PROPOS

Les six associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, signataires du présent mémoire, ont convenu de s'associer pour présenter à la Commission des affaires sociales leur point de vue sur le projet de loi n° 7, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux. D'entrée de jeu, les associations y sont favorables d'autant plus, qu'à leurs yeux, il y a urgence d'agir pour clarifier le statut des ressources intermédiaires ou de type familial.

En effet, depuis quelque temps déjà, nous avons sensibilisé les autorités ministérielles et gouvernementales à la situation difficile dans laquelle les établissements et les ressources intermédiaires ou de type familial étaient placés en raison d'un nombre grandissant de démarches visant à faire reconnaître ces ressources comme étant du personnel des établissements. Nous avons alors insisté sur les impacts significatifs qu'une telle situation pourrait avoir sur le plan de la qualité et de l'accessibilité aux services comme nous le rappelons dans le présent mémoire. Les décisions administratives et judiciaires rendues à ce jour quant au statut de ces ressources ont déstabilisé le réseau, et il importait donc, de toute urgence, que les pendules soient remises à l'heure. Il était donc devenu impératif d'agir afin de protéger ce mode original de distribution de services à des personnes vulnérables.

Parce qu'ils recourent fréquemment aux services des ressources intermédiaires ou de type familial, et en raison de la relation privilégiée qu'ils ont développée avec ces ressources, les établissements publics que nous représentons se sentent fortement interpellés par le projet de loi n° 7. En effet, la clarification du statut de ces ressources, telle que proposée par le projet de loi, est primordiale pour préserver la capacité du réseau de la santé et des services sociaux à proposer, aux personnes vulnérables dont l'état requiert un certain niveau de protection ou de soutien, des solutions de rechange à leur institutionnalisation qui répondent plus adéquatement à leurs besoins et à leurs aspirations.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	i
Avant-propos	iv
1. La place privilégiée des ressources intermédiaires ou de type familial dans l'organisation des services	1
1.1 La raison d'être de ces ressources et le rôle essentiel qu'elles assument	1
1.2 Les modes d'organisation des ressources intermédiaires ou de type familial et les types de clientèles auxquelles ces ressources offrent des services	2
Les ressources intermédiaires	3
Les ressources de type familial	4
Des acteurs importants dans l'organisation des services de santé et des services sociaux	5
2. L'importance de sauvegarder ce modèle unique.....	5
2.1 La clarification du statut de ces ressources en fonction de l'organisation prônée par la LSSSS et des objectifs qu'elle poursuit	6
2.2 Les impacts négatifs de la reconnaissance d'un lien d'emploi entre les ressources et les établissements sur le maintien du niveau actuel des services	8
La Loi sur les normes du travail	8
La Loi sur la santé et la sécurité du travail	9
Le Code du travail, particulièrement les dispositions concernant le maintien des services essentiels	10
Les difficultés de convenir ou d'appliquer une convention collective	11
Les coûts pouvant résulter de la reconnaissance d'un lien d'emploi et la capacité du réseau de maintenir le niveau actuel des services	12
3. La reconnaissance du droit d'association des ressources et la détermination des conditions d'exercice de leurs activités et de rétribution de leurs services	13
3.1 Le droit d'association.....	13
3.2 La détermination des conditions d'exercice des activités des ressources et de rétribution de leurs services	14
4. Le champ d'application du nouvel article 302.1	15
Conclusion.....	16

1. LA PLACE PRIVILÉGIÉE DES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES OU DE TYPE FAMILIAL DANS L'ORGANISATION DES SERVICES

Dans notre société, certaines personnes sont vulnérables du fait que les conditions dans lesquelles elles vivent leur occasionnent des problèmes sérieux en raison d'une déficience (intellectuelle ou physique), de leur âge (enfant, adolescent, personne âgée), de leur condition personnelle (problème de santé mentale, d'alcoolisme ou autres toxicomanies) ou sociale (pauvreté, isolement, abus, négligence, sécurité ou développement compromis). Ces mêmes personnes, lorsqu'elles requièrent des services du réseau de la santé et des services sociaux, deviennent des usagers et sont prises en charge par le réseau public. Celui-ci ne peut pas répondre à l'ensemble de leurs besoins, mais il est en mesure de satisfaire aux plus pressants, voire aux plus fondamentaux. Pour répondre à certains de leurs besoins de base (gîte, couvert et assistance dans un cadre le plus près possible d'un milieu normal de vie), l'État, soutenu par les initiatives des établissements, a amorcé dans les années 70 et favorisé par la suite l'émergence de ressources non institutionnelles de petite taille afin de faciliter le maintien de ces personnes dans la société.

1.1 LA RAISON D'ÊTRE DE CES RESSOURCES ET LE RÔLE ESSENTIEL QU'ELLES ASSUMENT

Le principe sous-jacent à ce modèle original est de replacer ou de maintenir la personne dans un milieu de vie qui soit le plus naturel possible pour un adulte ou le plus près possible du modèle parental et familial pour un jeune, afin de favoriser son développement personnel et son retour ou son maintien et sa participation dans la communauté. Le milieu de vie procure alors à la personne des services d'accompagnement, d'entraide, d'information, d'hébergement et, dans le cas des jeunes, un substitut à la famille, qui sont susceptibles de favoriser son adaptation ou sa réadaptation et son intégration sociale. En somme, en favorisant un milieu de vie le plus adapté possible à chaque personne, le réseau fournit à celle-ci un soutien au développement de son autonomie ou, selon sa situation, à sa reconquête, une présence permanente et stable pour lui permettre d'établir des relations interpersonnelles significatives et une atmosphère chaleureuse et propice à son épanouissement personnel et social. La durée du séjour d'un usager dans ce nouveau milieu de vie est déterminée par sa condition. À titre d'exemple, une personne ayant une déficience intellectuelle est susceptible d'y séjourner une bonne partie de son existence, alors que pour d'autres clientèles, le séjour pourra être de courte durée.

Pour la ressource qui convient d'offrir un milieu de vie à des personnes vulnérables ou dans le besoin, cela implique qu'elle offre aussi une disponibilité et un investissement personnel qui dépassent le cadre normal d'un travail habituel. Cet accompagnement quotidien exige une présence qualitative et importante auprès de l'utilisateur afin que le milieu de vie produise les effets attendus.

De son côté, le modèle institutionnel traditionnel, à cause de ses propres contingences, répond davantage aux besoins des personnes qui nécessitent des services de santé et des services psychosociaux ou de réadaptation pour pallier des incapacités ou des déficiences temporaires ou permanentes. Il favorise la prise en charge entière de la personne, assume ses responsabilités, décide souvent à sa place et définit son rythme de vie. L'institution impose, par ses règles, une organisation des activités et une utilisation du temps en fonction davantage des besoins du groupe et de ceux qui y travaillent que des besoins individuels des personnes. Les personnes vivent en marge de la société et adoptent souvent, lorsqu'elles sont appelées à y séjourner sur une longue période, des comportements institutionnels qui contribuent à les marginaliser.

Les associations d'établissements estiment que l'État doit poursuivre dans la voie de limiter, le plus possible, le recours à l'institutionnalisation des personnes présentant les problématiques décrites précédemment en privilégiant celle du maintien des usagers dans la société. Il doit donc continuer à leur fournir des milieux de vie adaptés à leurs besoins et suivant leurs conditions. Comme nous le démontrerons plus loin, l'adoption du projet de loi n° 7 est nécessaire si on veut éviter un éventuel retour en arrière.

1.2 LES MODES D'ORGANISATION DES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES OU DE TYPE FAMILIAL ET LES TYPES DE CLIENTÈLES AUXQUELLES CES RESSOURCES OFFRENT DES SERVICES

Selon son profil ou ses caractéristiques (diagnostic, âge, sexe, niveau d'autonomie, etc.), l'utilisateur est dirigé vers un réseau ou un programme clientèle spécifique (enfance-jeunesse, personnes âgées, déficience intellectuelle, déficience physique, santé mentale, toxicomanie). Dans chacun de ces réseaux, une gamme complète de services est mise en place pour répondre aux besoins divers de la clientèle. En effet, des services d'évaluation, de traitement, de réadaptation et de suivi sont généralement accessibles et sont fournis par les établissements publics.

Si dans le passé ces services, incluant le gîte et le couvert, étaient concentrés et offerts quasi exclusivement en milieu institutionnel, un changement de paradigme depuis vingt ans, et même depuis trente ans selon les réseaux, a conduit au développement de services le plus près possible du milieu de vie naturel des usagers. Ce changement de paradigme au niveau de l'organisation des services de santé et des services psychosociaux se caractérise par les concepts de virage ambulatoire ou de virage milieu. Des services offerts dans la communauté comblent désormais certaines limites du milieu institutionnel. Une philosophie d'intervention et une approche différente axées sur l'intégration sociale et communautaire des usagers, l'exercice des droits, la valorisation des rôles sociaux, la participation sociale et *l'empowerment* guident maintenant la prise de décisions tant au niveau stratégique qu'organisationnel.

En reconnaissant les ressources intermédiaires ou de type familial dans la LSSSS, l'État a confirmé leur légitimité et surtout leur nécessité et a aussi assuré leur financement. Il est également utile de préciser que l'utilisateur bénéficiant des services de la ressource reçoit, par ailleurs, des services qu'il requiert des professionnels de la communauté ou de l'établissement public qui assure son suivi clinique, principalement au moyen du plan d'intervention ou de services.

Les ressources intermédiaires

Progressivement, grâce à des initiatives du milieu institutionnel et du milieu communautaire et à l'adoption par le MSSS d'orientations stratégiques en matière d'organisation des services à la population et, plus récemment, avec l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001 du cadre conceptuel et financier régissant les ressources intermédiaires (RI), le réseau de ressources d'hébergement non institutionnel ou communautaire s'est développé pour prendre l'ampleur que nous lui connaissons aujourd'hui. Ce cadre conceptuel et financier a constitué une opération majeure visant à fournir un encadrement davantage standardisé et un financement équitable à ces ressources.

Une ressource intermédiaire constitue un milieu de vie adapté aux besoins d'un usager et qui fournit à ce dernier des services d'assistance et de soutien requis par sa condition. Ces services sont considérés complémentaires aux services cliniques fournis par l'établissement public. Une ressource intermédiaire peut revêtir plusieurs formes selon les besoins ciblés. On peut donc retrouver dans cette catégorie des maisons d'accueil, des résidences de groupe, des appartements conventionnés, des appartements satellites ou supervisés.

À l'heure actuelle, les établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux font appel aux ressources intermédiaires pour offrir des services à une clientèle variée. À titre d'exemple, mentionnons qu'en 2002 on dénombrait environ 2 885 personnes présentant une déficience intellectuelle, qui étaient hébergées dans 765 ressources intermédiaires, et près de 170 personnes ayant une déficience physique profitaient des services de 60 ressources intermédiaires. À peu près à la même époque, environ 2 000 jeunes dont la sécurité ou le développement était compromis étaient placés dans 89 ressources intermédiaires, ce qui se traduisait par près de 300 000 jours-présence. Par ailleurs, plus de 2 000 adultes et personnes âgées en perte d'autonomie bénéficiaient d'un hébergement dans environ 190 ressources intermédiaires et 2 950 personnes présentant une problématique de santé mentale étaient réparties dans 330 ressources intermédiaires. Enfin, ce type de ressource offre des services à un certain nombre de personnes atteintes d'une déficience physique ainsi que des personnes alcooliques et toxicomanes.

Les ressources de type familial

Les ressources de type familial (RTF) sont plus anciennes et aussi plus nombreuses. Alors administrées par les anciens centres de services sociaux (CSS), les RTF sont, depuis 1993, rattachées à des établissements publics identifiés par les régies régionales. Une entente contractuelle entre l'établissement désigné et la RTF détermine les responsabilités respectives attendues.

Deux catégories de ressources de type familial sont reconnues par la LSSSS : les familles d'accueil et les résidences d'accueil.

La famille d'accueil existe pour répondre aux besoins d'un enfant qui lui est confié en recréant pour celui-ci des conditions de vie favorisant une relation de type parental dans un contexte familial. La cellule familiale offre à l'enfant qui y est placé une réponse à ses besoins de base, dont le gîte et le couvert, et une assistance afin qu'il fonctionne le plus normalement possible en société. Ce sont les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse (CPEJ) qui utilisent ces ressources pour y placer des jeunes qui ont fait l'objet d'un signalement retenu à l'effet que leur sécurité ou leur développement était compromis. Pour l'année 2001-2002, 15 201 placements d'enfants se sont effectués en famille d'accueil, ce qui se traduit par 3 438 422 jours-présence.

La résidence d'accueil existe, quant à elle, pour accueillir chez elle des adultes ou des personnes âgées afin de leur fournir des conditions de vie qui se rapprochent le plus possible de celles d'un milieu naturel tout en répondant à leurs besoins de base, dont le gîte et le couvert, et une assistance permettant qu'ils s'intègrent et se maintiennent le plus normalement possible en société. La résidence d'accueil doit en somme chercher à recréer le même contexte que le domicile où un individu habite en permanence. Parmi les principales clientèles hébergées par les résidences d'accueil, on dénombre 6 625 personnes présentant une déficience intellectuelle réparties dans 2 325 résidences, plus de 1 800 personnes adultes et personnes âgées en perte d'autonomie recevant des services de 580 résidences d'accueil, ainsi que 2 600 personnes présentant une problématique de santé mentale hébergées dans 977 résidences d'accueil.

Des acteurs importants dans l'organisation des services de santé et des services sociaux

Les ressources intermédiaires ou de type familial constituent un maillon essentiel de l'offre de services de santé et de services sociaux au Québec, et leur présence est importante. En effet, on dénombrait en 2002, pour l'ensemble du territoire québécois, plus de 11 000 ressources intermédiaires ou de type familial offrant 30 000 places, soit à peu près l'équivalent du nombre de places dont le réseau de la santé et des services sociaux dispose en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

2. L'IMPORTANCE DE SAUVEGARDER CE MODÈLE UNIQUE

S'investir comme ressource intermédiaire ou de type familial est un choix de vie personnel dont le niveau de contribution pour la société dépasse, sans commune mesure, celui de tout salarié pour son entreprise. En effet, ce régime particulier requiert de celui qui s'y est engagé un investissement personnel vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours par semaine, comme le font d'ailleurs des millions de parents ou d'aidants naturels dans notre société. Dans un tel contexte, il est difficile d'imaginer un régime de conditions de travail comme celui que l'on connaît dans le cadre des lois du travail ou d'une convention collective qui intervient en présence d'un statut de salarié; d'où l'importance de l'article 1 du projet de loi établissant la présomption légale à l'effet que ces ressources ne sont pas à l'emploi de l'établissement qui fait appel à leurs services et aussi de l'article 7 qui reconnaît que cette situation de fait et de droit s'appliquera, désormais, à toute ressource, même celles visées par une décision administrative, quasi judiciaire ou judiciaire rendue avant la date de la sanction de la présente loi.

2.1 LA CLARIFICATION DU STATUT DE CES RESSOURCES EN FONCTION DE L'ORGANISATION PRÔNÉE PAR LA LSSSS ET DES OBJECTIFS QU'ELLE POURSUIT

Le contexte dans lequel une ressource intermédiaire ou de type familial est appelée à intervenir s'apparente mal à celui du travail traditionnel. La personne qui choisit de s'investir comme ressource décide volontairement d'y faire un projet de vie qui ne présente pas les caractéristiques d'un travail. De son côté, la personne qui offre ses services à une entreprise pour accomplir une ou des activités professionnelles fournit une prestation de travail et reçoit en échange une rémunération. À la fin de sa journée de travail, elle est libérée de ses obligations envers l'entreprise et peut vaquer à ses autres obligations.

À l'opposé, on demande à la personne agissant à titre de ressource intermédiaire ou de type familial non pas de fournir une prestation de travail auprès d'un usager qui lui est confié, mais plutôt de « vivre avec lui » avec tout ce que cela implique de joie, d'abnégation et de contraintes tant pour la personne que pour l'usager lui-même. En somme, la ressource est appelée à « vivre ensemble » avec l'usager. Sa famille y est même impliquée et chacun des membres peut y apporter sa contribution, selon son engagement, à l'intégration et au maintien de celui-ci dans la communauté. N'oublions pas que ce projet de vie est un choix qui s'appuie sur des valeurs personnelles.

Les associations d'établissements signataires du présent mémoire sont donc heureuses de constater que le projet de loi n° 7 contribue à éliminer l'ambiguïté autour du statut de ces ressources et de la nature de la relation qui existe entre ces ressources et les établissements auxquels elles sont rattachées. Il met ainsi fin à un débat juridique qui n'aurait jamais dû avoir cours. Nous sommes persuadés que cette précision apportée par le projet de loi n° 7 quant au statut de ces ressources s'inscrit pleinement dans les objectifs poursuivis par le législateur lorsqu'il a introduit ces ressources dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Du point de vue de la Loi précitée, la reconnaissance de ces ressources s'est faite dans le cadre d'une philosophie favorisant une approche qui s'écartait du modèle institutionnel traditionnel, dans lequel les services sont offerts à la clientèle par des employés des établissements.

En effet, les termes utilisés dans les articles 301 à 314 de la Loi traduisent, à notre avis, la volonté du législateur de ne pas considérer ces ressources comme étant des salariées des établissements. Sinon, pourquoi avoir parlé de rétribution au lieu de salaire qui est le terme généralement associé à la rémunération d'un salarié? Pourquoi avoir stipulé que cette rétribution est déterminée par la régie régionale selon des modalités définies par le ministre?

Pourquoi avoir également précisé, à l'article 309, que ces ressources sont assujetties à un certain nombre d'obligations ou de restrictions qui sont applicables, en vertu d'autres dispositions de la Loi, aux employés d'un établissement, ce qui s'avérerait purement inutile si, dans l'intention du législateur, ces ressources étaient à l'emploi des établissements? Enfin, pourquoi avoir stipulé, à l'article 313, que les activités et les services donnés par une ressource de type familial sont réputés ne pas constituer l'exploitation d'un commerce ou d'un moyen de profit? Une telle précision est tout à fait inutile dans le contexte où ces ressources sont des employées car, en aucun cas, un salaire ne peut être interprété comme un moyen de profit.

Cette énumération d'arguments n'est pas exhaustive, car il n'est pas de notre intention de plaider devant vous. Il nous apparaissait toutefois important de vous les rappeler car, malgré leur évidence, ils n'ont pas convaincu les différentes instances administratives ou judiciaires qui ont été appelées, au cours des derniers mois, à se prononcer sur le statut de ces ressources et qui en sont venues, pour la plupart, à les considérer comme étant à l'emploi des établissements. Nous croyons fermement que ces instances ont fait fi de ces arguments et du sens réel des dispositions précitées en raison d'une profonde méconnaissance du modèle proposé par le législateur. Cette méconnaissance les a amenées à examiner la question en fonction de l'approche traditionnelle en matière de droit du travail selon des critères inhérents à ce droit, notamment l'aspect de subordination juridique, plutôt que sous l'angle des principes de la LSSSS qui régissent la reconnaissance, l'encadrement et le fonctionnement de ces ressources. Ces instances ont fait usage d'une gymnastique intellectuelle qui ne convenait pas avec le caractère particulier de ces ressources et, dans un tel contexte, leurs conclusions constituent, ni plus ni moins, une forme de détournement des objectifs poursuivis par la LSSSS et du modèle organisationnel mis en place par cette loi pour en favoriser l'atteinte. D'où, selon nous, la nécessité du présent projet de loi.

Le projet de loi assure donc la préservation de ce modèle social, unique et privilégié. En clarifiant le statut de ces ressources, il permet à l'État de maintenir et même d'améliorer son panier de services aux citoyens les plus vulnérables de notre société. Il offre également aux établissements publics une plus grande possibilité d'apporter à ces ressources un meilleur soutien et un suivi professionnel plus assidu qu'ils n'ont pu l'effectuer jusqu'à maintenant, voulant éviter d'induire les tribunaux à conclure à une relation « employeur-employé ». Toute ambiguïté étant ainsi dissipée sur le caractère de la relation existant avec les établissements publics auxquels elles sont rattachées, ces ressources pourront compter sur ceux-ci pour obtenir davantage de formation, de soutien et de répit, ce que plusieurs d'entre elles ont réclamé, mais

que les établissements hésitaient à fournir de peur que de telles actions soient interprétées comme étant des éléments de subordination juridique.

2.2 LES IMPACTS NÉGATIFS DE LA RECONNAISSANCE D'UN LIEN D'EMPLOI ENTRE LES RESSOURCES ET LES ÉTABLISSEMENTS SUR LE MAINTIEN DU NIVEAU ACTUEL DES SERVICES

La LSSSS n'est pas la seule loi qui pose problème au moment d'une éventuelle reconnaissance d'un lien d'emploi entre les ressources intermédiaires ou de type familial et les établissements. Plusieurs autres dispositions législatives s'appliqueraient mal, ce qui pourrait nous amener dans des situations absurdes et inextricables. Sans en faire un inventaire complet, il est pertinent d'en souligner quelques-unes.

Nous tenons à préciser que notre analyse se limite à examiner la situation au regard de la création d'un lien d'emploi entre la ressource et l'établissement. Nous sommes par ailleurs conscients que certaines ressources intermédiaires emploient des personnes en raison du nombre important de personnes qu'elles hébergent (exemple : ressource intermédiaire de type pavillon). Ce genre de ressources, plus structurées que la grande majorité des autres, reproduit, dans certains cas, une organisation de travail similaire à celle observée en établissement. Les propos qui suivent et la position que nous véhiculons dans le présent mémoire ne visent aucunement à empêcher que les personnes travaillant pour ces ressources soient reconnues comme des salariées de ces ressources et bénéficient, le cas échéant, des dispositions législatives applicables à ce statut.

La Loi sur les normes du travail

D'abord, en ce qui concerne la Loi sur les normes du travail, mentionnons les dispositions traitant du salaire horaire minimum, de la semaine normale de travail, de la présomption de l'article 57 à l'effet qu'une personne est considérée au travail lorsqu'elle est sur les lieux du travail, du droit de refuser de travailler en heures supplémentaires au-delà d'un certain nombre d'heures journalier ou hebdomadaire, de la période de repos hebdomadaire, des congés fériés, des congés annuels et des congés sans solde. Comment pourrait-on appliquer de telles dispositions dans le cas où les personnes recevant des services de ces ressources sont prises en charge de manière continue dans un local d'habitation constituant la résidence de la ou des personnes qui sont identifiées comme étant la ressource? Dans le cas où la loi donne droit à un congé, faudrait-il retirer, chaque fois, les personnes hébergées du milieu qu'elles habitent ou

l'établissement pourrait-il imposer la présence, dans la résidence de la ressource, d'un autre employé de l'établissement?

Poser ces questions, c'est y répondre. Afin de tenter de solutionner de tels dilemmes, certains pourraient être tentés de proposer d'exclure de l'application de ces dispositions les personnes qui agissent à titre de ressources intermédiaires ou de type familial. Cela équivaldrait, selon nous, à jeter de la poudre aux yeux dans le but de masquer l'absurdité de conférer à ces ressources un statut de salarié. Qui plus est, une telle avenue constituerait un non-sens, car elle supposerait, qu'après avoir reconnu un statut de salarié à ces ressources on les exclurait de pans entiers de la Loi sur les normes du travail qui traitent des conditions de travail accordées à tout salarié en vertu de cette loi. Cela servirait à quoi de les considérer, dans un premier temps, comme étant des salariés, pour les exclure, dans un deuxième temps, des dispositions qui sont au cœur d'une relation normale d'employeur-employé et qui en constituent l'essence même?

D'autres pourraient suggérer que les ressources étant regroupées au sein d'un syndicat en vertu du Code du travail, il serait alors possible, pour l'établissement et le syndicat, de négocier des conditions qui tiennent compte de la particularité de ces ressources et qui pourraient se distinguer de celles prescrites par la Loi sur les normes du travail. Encore une fois, une telle avenue n'est que chimère, car l'article 93 de la Loi sur les normes du travail stipule clairement et sans équivoque que les normes du travail contenues dans la Loi et ses règlements sont d'ordre public et qu'il n'est pas possible d'y déroger dans le cadre d'une convention collective, sous peine de nullité absolue.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail

Un salarié peut exercer certains droits en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) qui s'appliqueraient mal dans le contexte particulier des ressources intermédiaires ou de type familial. À titre d'exemple, comment pourrait s'exercer le droit de refus prévu à l'article 12 de la LSST particulièrement dans les cas où les risques décelés sont inhérents à des causes reliées à la résidence de la ressource? Pourra-t-elle quitter sa résidence et abandonner les personnes hébergées ou les retourner à l'établissement pour que celui-ci leur trouve un autre milieu sur une base temporaire? Comment vont se sentir ces personnes ainsi ballottées? Comment l'inspecteur pourra-t-il exercer ses responsabilités à l'égard d'un milieu qui échappe à la juridiction de l'établissement? Comment ce dernier pourra-t-il intervenir pour corriger une situation qui est indépendante de sa volonté? Devra-t-il payer pour l'aménagement du local

d'habitation? Les mêmes questions pourraient se poser, dans le cas où la personne identifiée comme étant la ressource devient enceinte, en ce qui concerne le droit au retrait préventif.

Enfin, dans un tel contexte, comment l'employeur pourrait-il respecter certaines des obligations qui lui sont dévolues en vertu de l'article 51 de la LSST? Encore des questions dont les réponses ne sont pas du tout évidentes.

Le Code du travail, particulièrement les dispositions concernant le maintien des services essentiels

Le Code du travail accorde aux salariés le droit de grève. Ce droit s'applique notamment aux salariés des établissements visés par la LSSSS, quoiqu'il faille souligner que son exercice est assujéti à l'application de règles particulières visant à assurer le maintien des services essentiels. Si les ressources intermédiaires deviennent des salariés, elles pourront donc faire la grève. Comment un tel droit pourra-t-il s'exercer? Si leur syndicat décrète la grève, devront-elles s'empêcher de répondre aux besoins des personnes qu'elles hébergent afin de respecter les dispositions anti-briseurs de grève prévues au Code? Devront-elles plutôt n'en garder que le pourcentage équivalent à celui déterminé par le Code quant au niveau d'effectifs à maintenir au travail en cas de grève sachant que ce pourcentage varie selon l'établissement auquel elles sont rattachées (exemple : 55 % dans le cas des établissements exploitant un centre de protection de l'enfance et de la jeunesse) ou devront-elles ne répondre qu'à un certain pourcentage des besoins des personnes à qui elles offrent des services?

Par ailleurs, si l'établissement est un CPEJ et qu'il recoure, par hypothèse, à cent familles d'accueil, est-ce à dire que 45 d'entre elles devront se départir des enfants qu'elles accueillent si le syndicat décide de s'en tenir au pourcentage prescrit par le Code? De manière à protéger les personnes recevant des services de ces ressources, il faudrait alors que le Conseil des services essentiels intervienne, dans tous les cas, pour exercer les pouvoirs que lui confère l'article 111.10.5 du Code en imposant le maintien de 100 % des ressources. Nous voyons déjà la bousculade aux portes du Conseil des services essentiels. D'ailleurs, à quoi cela servirait-il d'accorder le statut de salarié à ces ressources qui seraient, dans beaucoup de cas, comprises dans la même unité de négociation que d'autres personnes de l'établissement pour les traiter différemment par la suite?

Nul besoin d'insister longuement pour faire la démonstration, encore une fois, que le statut de salarié s'accorde mal avec le caractère particulier de ces ressources, les responsabilités qui leur

sont dévolues et le choix qu'elles ont fait de partager leur milieu de vie avec des personnes vulnérables pour les accompagner dans leur intégration dans la société québécoise. Nous croyons plutôt que la formule retenue par le législateur à l'article 3 du projet de loi n° 7 est la meilleure pour leur permettre de faire valoir leurs demandes. Nous y reviendrons.

Les difficultés de convenir ou d'appliquer une convention collective

Il n'y a pas que sur le plan législatif que de nombreux problèmes se posent au regard de la reconnaissance d'un lien d'emploi entre les ressources intermédiaires ou de type familial et les établissements. L'existence d'un lien d'emploi implique que les parties peuvent convenir, entre elles, de conditions de travail, soit sur la base d'un contrat individuel ou d'un contrat collectif appelé convention collective qui tienne compte des lois en vigueur. Or, pour les raisons mentionnées notamment sous la rubrique relative à l'application de la Loi sur les normes du travail et pour celles exposées ci-après, il ne fait aucun doute dans notre esprit qu'un tel exercice relèverait de la pure voltige et nécessiterait des acrobaties complexes pour ne pas dire impossibles à réaliser. Certes, nous sommes conscients que cette situation n'est pas la seule qui soit atypique dans la société québécoise et, qu'ailleurs, certains ont pu, dans le contexte où des emplois atypiques étaient présents, convenir de conditions de travail particulières au regard du contexte. Pour y arriver, encore faut-il, selon nous, qu'on se situe dans l'exercice d'un emploi, ce qui n'est pas le cas en matière d'intervention des ressources intermédiaires ou de type familial.

Au risque de nous répéter, comment déterminer, pour des ressources qui assurent une présence ou une assistance continue auprès des personnes avec qui elles partagent leur milieu de vie, des conditions d'horaires de travail, de congés fériés, de congé annuel, de congés hebdomadaires, d'heures supplémentaires, d'ancienneté entre les ressources (avec les conséquences qu'un tel concept entraîne sur l'application de plusieurs conditions de travail), de mutations volontaires, de mise à pied, de sécurité d'emploi, de congés sans solde. La liste pourrait s'allonger davantage, mais nous pensons qu'elle est suffisante pour bien expliquer notre pensée. Malgré toute la bonne volonté dont pourraient faire preuve les parties, comment un syndicat pourrait-il accepter, de façon réaliste, de convenir de conditions de travail qui diffèrent considérablement de celles observées dans le réseau?

L'ancienneté étant un élément important sur le plan syndical, comment un tel droit pourrait-il s'appliquer en matière de répartition des personnes confiées à des ressources intermédiaires ou de type familial? En cas de réduction de la clientèle, devra-t-on dégarnir la ressource ayant le

moins d'ancienneté en confiant les personnes dont elle s'occupe à une ressource comptant plus d'ancienneté? Le droit de devenir une ressource sera-t-il assujéti à une règle d'ancienneté comme en matière d'octroi de poste? Pourra-t-on obliger une ressource à continuer de fournir sa résidence pour pouvoir travailler? En cas de refus ou d'impossibilité, l'établissement devra-t-il lui trouver une nouvelle résidence?

En somme, comment harmoniser le droit de gérance de l'employeur qui découle des rapports normaux de relations de travail avec le droit d'une personne d'être maître chez elle? Si une ressource est salariée de l'établissement, pourra-t-elle s'objecter à une décision de l'employeur en refusant d'accueillir chez elle une personne avec qui elle a peu d'affinités ou qu'elle ne désire tout simplement pas sans faire preuve, du même coup, d'insubordination?

Nul besoin d'aller plus loin pour conclure, une fois de plus, que la reconnaissance d'un lien d'emploi entre les ressources intermédiaires ou de type familial n'est pas la solution souhaitable pour permettre à ces ressources de négocier les conditions d'exercice de leurs activités et de rétribution de leurs services.

Les coûts pouvant résulter de la reconnaissance d'un lien d'emploi et la capacité du réseau de maintenir le niveau actuel des services

Au-delà des difficultés majeures décrites précédemment en matière de fonctionnement des ressources intermédiaires ou de type familial dans le cadre des lois du travail telles qu'on les connaît actuellement et, en cas de syndicalisation, d'un régime normal de rapports collectifs de travail, le fait de forcer l'application de ces modèles traditionnels sera générateur de coûts astronomiques qui mettront en péril le maintien de ces ressources et des services qu'elles procurent à une clientèle vulnérable.

En effet, le réseau de la santé et des services sociaux comptant environ 11 000 ressources intermédiaires ou de type familial, nous pouvons affirmer, sans risque de nous tromper, que les coûts d'utilisation de ces ressources seront considérablement plus élevés que les sommes actuellement affectées à cet égard. Nul besoin d'être actuaire pour prédire une diminution importante du recours à ces ressources en raison de l'incapacité du système qui est déjà aux prises avec de fortes contingences sur le plan budgétaire. En bout de piste, ce seront les personnes qui en souffriront puisque, au pire, elles n'auront plus accès ou seulement un accès réduit aux services requis par leur état ou, au mieux, elles se verront offrir l'institutionnalisation qui sera devenu un mode moins onéreux que le recours aux ressources intermédiaires ou de type familial. Les impacts négatifs sur l'accessibilité et la qualité des services, sur l'autonomie et

la dignité des personnes et sur le plan de leur intégration ou de leur réinsertion sociale seront majeurs.

3. LA RECONNAISSANCE DU DROIT D'ASSOCIATION DES RESSOURCES ET LA DÉTERMINATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DE LEURS ACTIVITÉS ET DE RÉTRIBUTION DE LEURS SERVICES

L'article 3 du projet de loi reconnaît aux ressources intermédiaires ou de type familial le droit d'association et de représentation, droit universel reconnu tant par l'article 20 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) que par l'article 2 de la Charte canadienne des droits et libertés (1982) et par l'article 3 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c-12). Cette liberté d'association est déjà exercée par les ressources, mais cette reconnaissance par la législation québécoise consacrera sa pérennité, et c'est pourquoi nous y souscrivons pleinement.

3.1 LE DROIT D'ASSOCIATION

La reconnaissance législative d'organismes représentatifs des ressources intermédiaires ou de type familial leur permettra de mieux s'organiser et de se structurer adéquatement aux fins de la représentation et de la défense de leurs intérêts communs contribuant ainsi à mettre fin à un certain isolement déploré par quelques-unes d'entre elles. Les organismes représentatifs de ces ressources ayant une plus grande crédibilité et une plus grande influence, cela favorisera leur vie associative. Ils pourront ainsi mieux cerner et recenser les problèmes auxquels leurs membres sont confrontés et rechercher, avec les associations d'établissements et l'État, des solutions adaptées à leur réalité particulière. Cette présence mieux organisée au sein de la société québécoise devrait l'enrichir considérant le rôle fort important que ces ressources jouent auprès des usagers que l'État leur confie. Cette disposition législative nous apparaît un acquis majeur pour assurer la stabilité de ce réseau d'hébergement public non institutionnel.

Ainsi, le fait de ne pas considérer ces ressources comme faisant partie du personnel des établissements qui ont recours à leurs services ne pourra pas être interprété comme un déni de leur droit d'association et de leur droit de négocier puisque le projet de loi y pourvoit. L'approche choisie par le législateur, que nous partageons entièrement, ne saurait être qualifiée de totalitaire. Cette approche a déjà été retenue pour d'autres situations où la notion de salarié était difficilement applicable; pensons notamment aux médecins ou aux sages-femmes. Personne n'oserait prétendre qu'une telle avenue n'est pas valable pour permettre aux intéressés

de négocier des conditions d'exercice et de rétribution de leurs services qui soient respectueuses de leur apport particulier en ce qui a trait à la distribution des services de santé et des services sociaux.

3.2 LA DÉTERMINATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DES ACTIVITÉS DES RESSOURCES ET DE RÉTRIBUTION DE LEURS SERVICES

Les associations d'établissements sont conscientes que certaines ressources estiment que le régime actuel les défavorise socialement, et qu'il serait plus souhaitable pour elles de se faire reconnaître un statut de salarié d'un établissement public afin de pouvoir bénéficier des protections sociales que peuvent apporter les lois du travail. Réaction bien légitime pour ces personnes, mais le contexte d'application des lois du travail cadre bien mal, comme nous l'avons démontré précédemment, avec la réalité quotidienne vécue par ces ressources et principalement avec la nature des services qu'elles rendent. Comment, en effet, concilier les impératifs des lois du travail avec les activités attendues des ressources lorsqu'il leur est demandé :

- de procurer à un usager un milieu de vie adapté à ses besoins et de lui donner des services de soutien ou d'assistance requis par sa condition;
- de répondre aux besoins d'un enfant et de lui offrir des conditions de vie favorisant une relation de type parental dans un contexte familial;
- de répondre aux besoins d'un adulte et de lui offrir des conditions de vie se rapprochant le plus possible de celles d'un milieu naturel?

Sensibles à ces revendications, nous croyons que l'article 3 du projet de loi permettra aux parties intéressées de convenir de conditions générales d'exercice des activités de ces ressources et de rétribution de leurs services qui leur assurent un niveau adéquat de protection sociale qui soit acceptable au regard de leur engagement social et de leur choix de vie tout en considérant que leur statut n'est pas celui d'un salarié.

L'entente pouvant être conclue entre le ministre de la Santé et des Services sociaux et les représentants des ressources liera l'ensemble des parties intéressées, à savoir les régies régionales, les établissements publics et les ressources intermédiaires ou de type familial non regroupées dans l'un ou l'autre des organismes représentatifs. Elle a le mérite de viser l'ensemble des acteurs concernés par cette entente. Cette disposition devrait favoriser

l'adhésion, à un organisme représentatif, de toutes les ressources soucieuses de débattre des conditions d'exercice qui les préoccupent.

En ce qui a trait aux conditions générales d'exercice des activités des ressources intermédiaires ou de type familial, l'application de l'article 3 du projet de loi permettra, au fil des ans, de leur apporter des ajustements non seulement pour les rendre plus adaptées aux besoins des milieux, mais aussi pour s'assurer que les ressources pourront y trouver des conditions de vie équitables malgré que le cadre de leur intervention soit différent du marché traditionnel de l'emploi.

Contrairement à ce que certains prétendent, le projet de loi n° 7 ne rejette pas le droit d'association pour ces ressources, au contraire, il le consacre. Pour toutes les raisons citées précédemment, il est impératif que le projet de loi n° 7 s'exerce sous l'autorité de la Loi sur les services de santé et les services sociaux plutôt que sous l'égide du Code du travail. La personnalité juridique de ces ressources demeure mais s'exercera sous l'autorité d'une autre loi. Dans ces conditions, il reviendra au ministre d'assurer les ressources d'une certaine forme de protection sociale dans l'entente qu'il sera appelé à conclure avec elles pour déterminer les conditions générales d'exercice de leurs activités.

Concernant l'encadrement normatif des conditions de vie des usagers, nous formulons le souhait que le cadre général de l'entente à être conclue permette certaines dispositions particulières entre un établissement public et une ressource pour couvrir des situations très exceptionnelles qu'un cadre normatif général ne peut prévoir.

4. LE CHAMP D'APPLICATION DU NOUVEL ARTICLE 302.1

En édictant l'article 7 dont le libellé prévoit que l'article 302.1 de la LSSSS, introduit par l'article 1 du projet de loi, s'applique dès la date de la sanction du projet de loi, le législateur fait preuve d'une grande sagesse en clarifiant définitivement le statut de ces ressources. Ainsi, après la sanction de la loi, on ne retrouvera pas deux statuts différents pour les ressources intermédiaires ou celles de type familial, soit des ressources syndiquées et des ressources non syndiquées. Cette situation aurait amené certains établissements à vivre les difficultés dont nous avons fait état précédemment, et ce, au détriment des personnes vulnérables qui reçoivent leurs services.

Dans un tel contexte, le fait que le projet de loi, qui corrige la trajectoire, s'applique à toute situation passée ou pendante nous apparaît comme étant la meilleure avenue à privilégier, puisqu'un certificat d'accréditation qui a été délivré pour représenter un groupe de ressources ne serait pas annulé rétroactivement, mais cesserait tout simplement de produire ses effets au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

CONCLUSION

Les associations d'établissements publics signataires de ce mémoire saluent l'initiative du législateur de proposer le projet de loi n° 7. Elles partagent entièrement l'approche retenue par le législateur.

Le projet de loi est doté de qualités certaines. Il vient clarifier le statut des ressources intermédiaires ou de type familial mettant fin ainsi à une controverse juridique qui a sapé depuis quelque temps les énergies du réseau. Au lieu de dépenser des sommes d'argent et un temps précieux devant les tribunaux administratifs et judiciaires, les établissements pourront consacrer leurs efforts à la mise en place de services qui répondent davantage aux besoins et aux souhaits de la population québécoise en favorisant une meilleure intégration sociale des personnes à qui ils offrent des services en partenariat avec les ressources intermédiaires ou de type familial.

Nous sommes d'avis que le projet de loi vient tout simplement rétablir l'intention du législateur quant au statut de ces ressources introduites dans la LSSSS lors de la réforme. Il a le mérite de s'inscrire dans les objectifs poursuivis par la LSSSS plutôt que d'aborder la question sous l'angle des rapports de travail, puisque l'on n'est pas ici en présence de tels rapports.

Ce faisant, le projet de loi n° 7 assure le maintien et le développement de ces ressources et de ce mode innovateur qui est mieux adapté aux besoins de certaines clientèles et qui a fait ses preuves. Sans le projet de loi n° 7, ce mode serait en péril, et nous pourrions assister à un retour des pratiques passées en matière d'institutionnalisation de ces clientèles, compte tenu des impacts considérables, tant sur le plan de l'organisation du travail et des services que sur les coûts associés, qui résulteraient de la reconnaissance d'un lien d'emploi entre ces ressources et les établissements qui font appel à leurs services.

Le projet de loi est également équilibré à nos yeux, car il reconnaît à ces ressources le droit d'association et celui de négocier les conditions d'exercice de leurs activités et de rétribution de

leurs services, écartant ainsi un discours que certains pourraient tenir en prêtant au MSSS et aux établissements des intentions de confiner ces ressources à des conditions d'exploitation ou d'isolement.

Au contraire, loin de les confiner dans une situation d'isolement, le projet de loi, en clarifiant le statut de ces ressources à l'égard des établissements, permettra à ces derniers de mieux les épauler. En effet, le contexte juridique ambigu et les critères retenus par les tribunaux pour analyser les rapports entre ces ressources et les établissements ont amené ces derniers à limiter leurs interventions auprès des ressources de peur qu'elles soient interprétées comme des éléments de subordination juridique.

Il ne fait aucun doute dans notre esprit que, à la suite de l'adoption du projet de loi, les établissements que nous représentons seront plus enclins à répondre davantage aux besoins d'accompagnement, de soutien et d'encadrement clinique exprimés par ces ressources, notamment sur le plan de la formation. Ainsi, la qualité des services sera rehaussée et le rôle ainsi que la contribution des ressources intermédiaires ou de type familial au mieux-être des personnes qui reçoivent leurs services seront davantage reconnus.

