

# L'inform'accueil

La ressource formée et informée : une ressource d'avenir

Volume 6 – Numéro 1 – Avril 2014

## ÉDITORIAL

Le printemps est déjà arrivé, et la chaleur et le soleil seront bientôt des nôtres. Il s'agit pour la FFARIQ d'une période très chargée, puisque nous préparons la négociation de la prochaine Entente collective. Il s'agit également pour nous d'une période de mise en place et d'application des changements que nous avons apportés récemment au sein de notre organisation.

En effet, au cours des derniers mois, nous avons travaillé afin de recruter des conseillers syndicaux qui couvriraient toutes les régions. Nous avons passé plusieurs entrevues afin de trouver le meilleur représentant qui soit pour chacune de vos régions respectives et nous sommes très heureux de ces ajouts au sein de notre belle équipe! Nous sommes absolument convaincus que par leur expérience, leur écoute et leur formation, ils sauront répondre aux attentes de chacun d'entre vous.

Pour les mois à venir, nous concentrerons notre attention sur les étapes qui nous mèneront à la prochaine négociation de l'Entente collective. Nous aurons besoin de l'implication de toute notre équipe, mais également de la vôtre, chères ressources. Afin d'assurer une belle collaboration et une négociation efficace, nous devons savoir ce qui se passe dans vos régions et connaître les situations qui vous ont posé problème. Nous devons avoir en main toute l'information nécessaire à la négociation de vos conditions d'exercice, et c'est pourquoi les conseillers seront là pour vous écouter et vous conseiller.

Par ailleurs, je désire vous rappeler l'importance des informations que nous réunissons dans chaque numéro de l'Inform'accueil. Il s'agit d'une mine de renseignements, et chaque ressource devrait se faire un devoir de le lire attentivement. Nous faisons ce travail pour vous, pour que vous soyez toujours à l'affût des changements qui pourraient survenir, et que vous soyez toujours bien informés de vos droits et devoirs. Conservez les numéros, et n'hésitez pas à vous en servir comme d'une référence.

Finalement, vous aurez remarqué qu'un petit guide destiné aux parents a été inclus avec cet envoi. Il s'agit d'un guide de sécurité

en ligne dans lequel sont abordés plusieurs sujets en lien avec les risques liés à la technologie et les manières de les contrer. On y aborde des sujets d'actualité qui sont en lien direct avec les inquiétudes des parents concernant les dangers du net.

Entre autres, on y donne des conseils pour prévenir les vols d'identité, la cyberintimidation et les prédateurs sur Internet. Il n'est pas nécessaire d'être un génie en informatique pour protéger ses enfants de certaines situations délicates. Vous trouverez donc des trucs et conseils simples pour assurer une sécurité adéquate ainsi que des suggestions de logiciels de contrôle parental qui pourraient vous être utiles. Édité par la firme Norton, ce guide est l'outil idéal pour tous les parents d'adolescents, que vous soyez à l'aise ou non avec l'informatique.

Sur ce, chères ressources, je vous souhaite un merveilleux printemps!



Jacinthe Boucher  
Présidente



## Sommaire

- 2 Conseillers syndicaux en région
- 4 L'entente spécifique
- 5 Documentez vos échanges
- 6 Articles en rafale
- 7 Un mot des régions de Laval et de la Mauricie Centre-du-Québec
- 8 Les recours en intervention... un bref résumé
- 9 Jeux des questions du centre de recherche JEFAR
- 10 Recettes
- 11 Les comités régionaux

L'inform'Accueil est publié par la Fédération des familles d'accueil et ressources intermédiaires du Québec

8500, Boulevard Henri-Bourrassa  
Bureau 256  
Québec (Québec) G1G 5X1

Téléphone : 418 529-4734  
Sans frais : 1 866 529-5868

Télécopieur : 418 529-0456  
Télécopieur sans frais :  
1 866 388-8860

Courriel : [info@ffariq.ca](mailto:info@ffariq.ca)  
Site Internet : [www.ffariq.ca](http://www.ffariq.ca)

No d'enregistrement 0229-4338

Le masculin est utilisé pour simplifier la lecture des textes

Envoi de publication. Convention n° 40007794



Fédération des familles d'accueil  
et ressources intermédiaires  
du Québec

# BONNE NOUVELLE

## La FFARIQ a maintenant **5** conseillers syndicaux pour mieux vous représenter!

Afin de délivrer un service encore meilleur aux membres, la FFARIQ a procédé à l'embauche de conseillers syndicaux qui sont actuellement à pied d'œuvre, conformément au courrier qui vous a été envoyé ce 4 février dernier.

### I. RÔLES:

Leur rôle principal est de répondre aux questions que vous pourriez vous poser et de vous assister lorsque c'est nécessaire. Chaque conseiller a vocation, dans les régions qu'il couvre, à être le pre-

mier répondant des ressources, qu'il s'agisse de répondre à des demandes d'informations générales, de vous conseiller dans le cadre de difficultés rencontrées ou encore vous accompagner dans les situations de litiges ou de conflits.

Les conseillers travaillent en collaboration étroite, non seulement avec la permanence de la FFARIQ, mais également avec les membres de vos comités régionaux, en région. Ils seront présents sur les comités locaux de concertation pour amener les situations et litiges qui le nécessitent.

### VOICI DONC LEURS PRÉSENTATIONS RESPECTIVES...



**Patrick Côté**  
Conseiller syndical

### Mauricie centre-du-Québec et Lanaudière

Pourrais-je dire que c'est avec plaisir que je joins la FFARIQ? Bien évidemment! Mais c'est surtout parce que je partage ses objectifs et son mandat. Ainsi en a-t-il toujours été de mes engagements professionnels. Des engagements de conviction.

J'ai œuvré au sein du réseau communautaire durant plus de dix ans, d'abord à titre d'organisateur communautaire, puis de directeur de projet et enfin à titre d'administrateur. Par des chemins de traverse, j'en suis venu à compléter une formation à titre d'enseignant en adaptation scolaire et sociale. J'ai passionnément aimé le monde l'éducation. J'ai agi à titre d'enseignant de la maternelle au collégial. Pendant plusieurs années, je me suis donc consacré à l'enseignement. Tantôt dans la région de Lanaudière, tantôt dans la région de Montréal.

Puis, l'occasion s'est présentée pour moi d'agir à titre de conseiller syndical. C'est ce que j'ai fait d'abord avec la Fédération autonome de l'enseignement à titre de conseiller à la vie professionnelle, une période durant laquelle j'ai contribué à mettre sur pied la Semaine de l'école publique. Ensuite à titre de conseiller aux relations de travail pour le Syndicat de l'enseignement du Fer, période durant laquelle j'ai accompagné les enseignantes et les enseignants dans leur retraite, dans la maladie, dans la maternité, dans les pauses-santé quelques fois nécessaires dans la vie... Un métier difficile que celui de l'enseignant. Une vocation pour certains, un peu comme celle d'être famille d'accueil.

Vous qui assumez un rôle fondamental dans notre société; celui d'accueillir jour après jour des enfants en difficulté, les enfants de Notre société, afin de leur offrir un répit, un temps d'arrêt, une stabilité et quelques fois, bien souvent, une nouvelle famille. Comment ne pas être fier professionnellement d'être associé à une organisation dédiée à les représenter?

C'est donc avec grand plaisir que je me joins à l'équipe de la FFARIQ et que je serai conseiller syndical pour les régions de la Mauricie Centre-du-Québec et de Lanaudière.

À bientôt.



**Geneviève Deschênes**  
Conseillère syndicale

### Bas St-Laurent, Gaspésie/Les îles et Côte-Nord

Bonjour à toutes et à tous,

Je me présente, Geneviève Deschênes, nouvelle conseillère syndicale pour les régions du Bas-Saint-Laurent, de la Gaspésie/les Îles et de la Côte-Nord. Il me fera un grand plaisir de tous vous contacter bientôt pour en connaître plus sur vos besoins en tant que ressources d'accueil.

J'ai œuvré plusieurs années dans le secteur communautaire comme intervenante sociale. Je suis une femme empathique et à l'écoute. J'ai un grand respect envers les autres, ce qui fait de moi une conseillère attentive aux besoins des gens.

J'ai fait, par le passé, des études en droit et je possède un diplôme en intervention en délinquance. J'ai longtemps voulu travailler pour les enfants et avec les familles qui s'en occupent. J'ai poursuivi mes études à l'université et je suis allée chercher un baccalauréat en Communication/Relations humaines. Cette formation m'a permis d'utiliser mes acquis et tout ce que je suis pour faire une meilleure conseillère.

Récemment, j'étais conseillère au Centre d'assistance et d'accompagnement aux plaintes Bas-Saint-Laurent. J'ai assisté et accompagné les usagers insatisfaits des services reçus ou à recevoir dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ce travail m'aura permis d'en savoir plus sur le travail d'une conseillère, celui d'assister lorsqu'il y a une insatisfaction, un problème à régler.

Je suis enchantée de faire partie de cette belle équipe, qui fait un travail du tonnerre pour soutenir et représenter les ressources d'accueil. Je serai présente pour écouter vos besoins et vous conseiller du mieux que je peux, soutenue par une fédération qui a à cœur le bien-être des enfants du Québec.

N'hésitez pas à faire appel à moi si vous avez des questionnements ou si vous vivez une situation difficile...

Ainsi, ils peuvent vous aider dans un grand nombre de situations :

- Renseignements généraux;
- Questions relatives à une difficulté;
- Enquête administrative;
- Interventions à l'occasion d'un signalement;
- Contestation de la révision de la classification;
- Mécontentement.

N'hésitez donc pas à faire appel à eux!

## II. TERRITOIRES :

RÉGIONS	NOM	CONTACT
Lanaudière Mauricie et Centre-du-Québec	Patrick Côté	Tél. : 819-660-1128 pcote@ffariq.ca
Bas St-Laurent Côte-Nord Gaspésie/Les îles	Geneviève Deschênes	Tél. : 418-725-9735 gdeschenes@ffariq.ca
Abitibi-Témiscamingue	Mélissa Galarneau	Tél. : 819-218-2904 mgalarneau@ffariq.ca
Outaouais Québec	Alexis Roy	Tél. : 418-529-4734 aroy@ffariq.ca
Laval Laurentides Batshaw	Hélène Tessier	Tél. : 450-821-6772 htessier@ffariq.ca



**Mélissa Galarneau**  
Conseillère syndicale

### Abitibi-Témiscamingue

Bonjour,

Je me nomme Mélissa Galarneau et suis votre conseillère syndicale pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

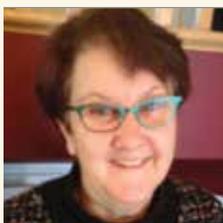
En 2004, à la suite d'un DEC en sciences humaines au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, Campus d'Amos, j'ai entrepris un baccalauréat en travail social à l'Université du Québec à Montréal. À la fin de mes études en 2007, j'ai été amenée à travailler au CSSS de Laval auprès de personnes vivant différentes problématiques, notamment la perte

d'autonomie, la déficience physique ainsi que les troubles envahissant du développement.

En 2009, malgré une nouvelle carrière à l'agence privée Servir Plus, j'ai pris la décision de revenir m'établir dans ma région natale. Après y avoir enchaîné des emplois plus éloignés de ma formation, je suis heureuse d'entreprendre de nouveaux défis au sein de la FFARIQ.

J'aspire à devenir une collaboratrice de choix, une personne que vous serez à l'aise de contacter pour vous informer ou pour vous aider dans vos difficultés en tant que ressource d'accueil.

Au plaisir de vous connaître bientôt.



**Hélène Tessier**  
Conseillère syndicale

### Batshaw, Laval et les Laurentides

Chères ressources d'accueil,

C'est avec un grand plaisir que je viens me joindre à l'équipe de la FFARIQ comme conseillère syndicale pour les régions de Laval, Batshaw et des Laurentides. Je suis avocate de formation ayant une expérience de pratique en droit civil et droit du travail, membre du Barreau jusqu'en 2011.

Je suis également une ressource d'accueil depuis 22 ans et présentement ressource intermédiaire spécifique à un beau garçon déficient de 16 ans. J'ai été impliquée à la FFARIQ entre 2001 et 2006, entre autres, comme présidente de mon Comité régional dans les Laurentides.

Être maintenant là pour vous aider est un grand privilège pour moi et un aboutissement formidable pour ma carrière.



**Alexis Roy**  
Conseiller syndical

### Québec et Outaouais

La FFARIQ est présentement à la recherche d'un représentant permanent pour ces deux régions. Toutefois n'ayez crainte, car dans l'attente de trouver le ou la candidate idéale, notre conseiller, monsieur Alexis Roy, prendra en charge les ressources de ces régions.

de concertation, ses fonctions seront dorénavant plutôt orientées vers la prochaine négociation ainsi que vers les litiges et les dossiers qui requièrent une attention au niveau national. Il sera pour le moment également le conseiller des ressources de Québec et de l'Outaouais.

Nous savons que monsieur Roy est parfaitement outillé pour répondre aux besoins de toutes les ressources de Québec et de l'Outaouais. N'hésitez donc pas à le contacter pour toute question ou pour lui faire part de situations difficiles. Il saura mettre son expérience au profit de tous ceux qui en ont besoin.

# L'ENTENTE SPÉCIFIQUE

Il s'agit d'un document très important, puisqu'il fixe le cadre de vos relations avec votre Centre Jeunesse.

L'Entente collective a été négociée entre la FFARIQ et le Ministère de la Santé et des Services sociaux et fixe le cadre des relations générales entre la FFARIQ, les établissements et les ressources, qu'il s'agisse des obligations générales, de la rétribution, des services à rendre aux usagers, de la formation, les congés dont peuvent bénéficier les ressources ou de la résolution des difficultés liées à l'Entente collective.

Cependant, si l'Entente collective fixe le cadre général des relations entre une ressource et son centre jeunesse, l'entente spécifique est très importante car c'est elle et elle seule qui en fixe les modalités pratiques.

L'article 55 de la loi sur la représentation des ressources dispose que : *« une entente spécifique entre un établissement public et une ressource visée par une entente collective ne peut contrevenir aux dispositions de cette dernière. Elle doit porter exclusivement sur le nombre de places reconnues à la ressource, le type d'usagers pouvant lui être confiés, l'identification des répondants des parties aux fins de leurs relations d'affaire et sa durée. »*

*Une entente spécifique est incessible. Elle n'est pas visée par l'article 108 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux ni n'est assujettie à la Loi sur les contrats des organismes publics (2006, chapitre 29).*

*L'établissement public signataire ne peut modifier l'entente spécifique, y mettre fin avant l'arrivée du terme ou empêcher son renouvellement sans avoir obtenu l'autorisation de l'agence concernée. »*

Ainsi, l'entente spécifique ne peut porter que sur les matières suivantes :

- le nombre de places reconnues;
- le type d'usagers pouvant vous être confiés;
- les répondants des parties;
- la durée de l'entente.

Si le nombre de places reconnues ne demande guère d'explications, en revanche, nous attirons votre attention sur le type d'usagers : il est indispensable que vous conveniez de façon précise avec l'Établissement des types d'usagers qui peuvent vous être confiés. À défaut par exemple de préciser spécifiquement quel type de déficience intellectuelle ou physique vous êtes en mesure d'accueillir (et donc, par exclusion, celles que vous n'êtes pas en mesure de recevoir), cela signifierait que vous devriez accueillir des usagers présentant tout type de déficiences intellectuelles ou physiques.

Cette disposition est à mettre en parallèle avec l'article 2-2.03, relatif aux responsabilités particulières incombant aux ressources, parmi lesquelles :

*« b) recevoir tout usager que lui réfère l'établissement en conformité avec l'entente spécifique, sauf circonstances exceptionnelles; »*

Il est d'autant plus important de bien préciser les critères reliés aux types d'usagers que l'Entente collective précise, de façon générale dans son article 1-3.05 que :

*« la ressource est imputable de la qualité du milieu de vie et des services de soutien ou d'assistance qu'elle rend aux usagers. (...) »*

En ce qui concerne les répondants, nous ne saurions trop vous encourager à détailler le plus possible les coordonnées de chacun des répondants à l'entente, de même qu'à signaler sans délai tout changement dans les coordonnées (changement de numéro de téléphone, par exemple). Cette obligation est évidemment réciproque, puisque vous devez être en mesure, en tout temps de connaître le répondant de votre établissement.

Enfin, au sujet de la durée de l'entente, le canevas d'entente spécifique mentionne à ce titre, en note de bas de page :

*« Une durée de 3 ans est suggérée de façon à favoriser la stabilité de l'utilisateur. Dans certaines situations particulières, la durée de l'entente spécifique peut être circonscrite à une période de temps définie (ex. : du 1<sup>er</sup> septembre au 15 janvier) ou liée à l'arrivée d'un événement (ex. : à compter du placement de l'enfant jusqu'à la fin du placement). La clause alternative peut alors être utilisée. »*

Nous insistons sur le fait que la durée de trois années mentionnée l'est à titre de suggestion. Cependant, si vous estimez, au moment de la négociation ou de la renégociation de votre entente que la durée proposée par l'Établissement n'est pas adaptée, n'oubliez pas que **c'est la stabilité de l'utilisateur qui doit être favorisée**. Si celle-ci commande à votre sens une durée plus longue que celle proposée, vous devez la faire valoir.

La stabilité de l'utilisateur est en effet une valeur cardinale qui doit gouverner les relations entre l'établissement et vous, d'autant plus que l'Entente collective rappelle dans ses principes fondamentaux (article 1-3.03) que :

*« Les parties, les associations, les établissements et les ressources reconnaissent la primauté des besoins des usagers. Ainsi les conditions d'exécution de la prestation de services de la ressource doivent être telles que l'utilisateur puisse bénéficier d'une qualité de service qui soit la meilleure possible et que les établissements et les ressources ont l'obligation de lui donner. »*

D'autres éléments de l'entente spécifique méritent également qu'on s'y attarde :

- le renouvellement de l'entente;
- la fin du contrat;
- la modification du contrat;
- les avis concernant l'entente.

Il est très important de se souvenir que, dans le cadre du canevas d'entente spécifique, les articles 8.2.1 et 8.2.2 sont applicables :

L'article 8.2.1 dispose :

*« La présente entente peut être modifiée en tout temps d'un commun accord entre les parties. »*

Cette disposition se situe dans le cadre du principe du code civil de l'autonomie de la volonté : le contrat est la loi des parties et peut être modifié de leur consentement conjoint. Nous insistons sur le fait que **l'accord à modifier le contrat doit être conjoint**. Ainsi, si l'établissement vous propose une modification à l'un des points visés par l'entente spécifique, vous pouvez l'accepter ou non. Il faut bien entendu garder à l'esprit que c'est l'intérêt des usagers qui devrait primer.

Être d'accord sur une modification de l'entente spécifique est une chose, encore faut-il respecter le formalisme prévu à l'article 8.2.2, qui commande de constater toute modification par écrit :

« Toute modification doit toutefois être consignée par écrit. »

Nous avons vu qu'une modification concernant l'entente doit obligatoirement être consignée par écrit. Il n'est donc pas inutile de rappeler dans ce contexte les dispositions de l'article 6.3.1 :

« Tout avis requis par la présente entente doit, pour être considéré comme étant légalement donné, doit être transmis par tout moyen permettant d'en prouver la réception. »

Afin de prévenir toute difficulté, nous vous recommandons, lorsque vous devez effectuer des communications relatives à l'entente, de le faire par courrier ou courrier électronique, en conservant précieusement une copie de vos envois.

Enfin, d'un point de vue plus général, il faut également se souvenir que l'entente spécifique est un contrat de droit civil qui s'apparente à un contrat de prestations de services, soumis aux dispositions des articles 2098 à 2129 du code civil. Ainsi, les rapports noués par le contrat excluent l'existence d'un lien de subordination (article 2099 du code civil).

En ce qui concerne l'étendue du contrat de service, la ressource, en tant que prestataire de services, doit agir au mieux des intérêts de son client (le centre jeunesse), avec prudence et diligence. Cette obligation implique l'obligation de se servir de méthodes reconnues dans le domaine particulier d'expertise et à utiliser les moyens qui prévalent dans la profession au moment de l'exécution du contrat. Vous pourrez aisément relier cette obligation avec les formations mises en place conjointement par la FFARIQ et le Ministère de la Santé et des Services Sociaux.

Il n'est pas inutile d'également rappeler que, puisqu'il s'agit d'un contrat de droit civil, les principes généraux du code civil doivent trouver application, à commencer par le principe de l'exécution de bonne foi, édicté par l'article 7 du code civil; *aucun droit ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive ou déraisonnable allant à l'encontre des exigences de la bonne foi.*

Dans le même registre, l'article 1375 du code civil dispose que la bonne foi doit gouverner la conduite des parties tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction.

Enfin, en cas de litige concernant l'application de ce contrat, c'est devant les juridictions civiles que vous pourrez être amenés à faire valoir vos droits.

## Documentez vos échanges

Lorsque nous sommes appelés à intervenir auprès d'une ressource qui vit une difficulté, nous devons toujours tenter de situer les événements dans le temps afin d'avoir un portrait global de la situation et de déterminer les délais qui doivent être pris en considération.

Puisque chaque cas est différent et que certains requièrent une intervention plus rapide, nous désirons souligner l'importance de documenter vos échanges avec votre établissement. Qu'il s'agisse de courriels, de lettres, de dates de rencontres ou encore d'appels téléphoniques, il est très important de garder des traces écrites de ces communications ou de ces événements. Comme vous le savez, tout intervenant ou représentant du Centre jeunesse qui communique avec vous prend des notes chronologiques des événements ainsi que des propos qui sont discutés. Les ressources sont donc également invitées à tenir un journal des événements afin de conserver toujours une référence écrite à portée de main.



Il est parfois difficile, par après, de tenter de retracer des courriels ou encore de définir la date précise d'un appel ou d'un événement. Nous suggérons donc à toutes les ressources de prendre l'habitude de documenter leurs échanges avec leur établissement, et ce même quand tout va pour le mieux. Évidemment, un esprit de collaboration continue entre les parties est de mise en tout temps. Ainsi, dans l'éventualité où une difficulté se présentait, la chronologie des événements facilitera notre travail de représentation et accélèrera grandement le processus. Également, n'oubliez pas de faire la demande de votre dossier personnel le plus souvent possible afin valider que ce qui s'y trouve reflète bien les échanges que vous avez eus.

Dans ce domaine comme dans bien d'autres, les paroles s'évaporent mais les écrits restent!

# ARTICLES EN RAFALE



## Formations

Au cours des dernières semaines et des derniers mois, les ressources de toutes les régions ont été sollicitées afin de participer à des activités de formation tant en secourisme (RCR) qu'en développement des compétences.

En effet, tel que prescrit par l'Entente collective, un Comité local de formation continue

et de perfectionnement a été formé dans chaque région dans le but d'organiser et de promouvoir les formations. Ce comité est composé de membres des établissements ainsi que de la FFARIQ afin de prévoir les formations auxquelles doivent participer les ressources.

Nous désirons poursuivre notre objectif constant de formation et d'information des ressources. D'autres séances de formation

seront offertes dans les mois et les années à venir. Nous tenons à réitérer l'importance d'assister à ces formations, tant celles obligatoires que celles offertes sur une base volontaire, puisqu'elles sont essentielles à ce que les compétences des ressources soient conformes aux normes attendues et adaptées aux besoins des usagers.

Nous tenons à vous remercier sincèrement pour votre implication et vos efforts.

## Rencontre ministérielle

Le 29 janvier dernier, les associations représentatives ont été conviées à une rencontre nationale d'information donnée par le Ministère. La rencontre se voulait un bilan sur l'implantation de la première Entente collective afin que les associations représentatives, les associations d'établissements et les agences de la santé et des services sociaux puissent avoir un lieu d'échange commun afin de faire part de leurs préoccupations. La mise en place des ententes ainsi que les négociations passées et futures ont entre autres été abordées.

La FFARIQ a bien représenté ses membres lors de cette rencontre. Accompagnés du Comité exécutif, un représentant par région a été désigné pour assister à la rencontre. Un bon nombre de questions ont été posées, et ce toujours dans le meilleur intérêt des ressources d'accueil que nous représentons. Nous avons donc assuré une belle présence, qui s'est avérée très constructive pour la suite des choses.

## Négociation 2015

Et oui, la FFARIQ est déjà à l'œuvre en vue de préparer la très importante négociation qui se tiendra en 2015 pour la signature de notre deuxième Entente collective. Nous désirons mettre votre expérience à profit afin d'enrichir nos pistes d'amélioration de l'Entente actuelle. Nous faisons donc un appel à toutes les ressources qui désireraient nous faire parvenir leurs idées et leurs commentaires par rapport aux points qui leur ont posé des difficultés en lien direct avec l'Entente collective. Il s'agit d'un travail de longue haleine qui nécessite une collaboration étroite entre toutes les parties, et votre participation est très importante pour nous.

Vous pouvez nous faire parvenir vos commentaires et suggestions à l'adresse suivante: [info@ffariq.ca](mailto:info@ffariq.ca). Beaucoup de travail nous attend, mais nous sommes prêts. Nous vous remercions de votre précieuse collaboration!

## CSST: un dossier en cours

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi 49 en 2009, les ressources de type familial et les ressources intermédiaires peuvent s'inscrire à la CSST pour bénéficier de la protection offerte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Par ailleurs, cette protection est maintenant remboursée par le Ministère depuis la signature de l'Entente collective. Toutefois, les particularités reliées au statut de ressource d'accueil ont fait en sorte que la CSST a dû procéder à certains ajustements.

Des discussions ont alors eu lieu tout récemment concernant le fait que la rémunération des familles d'accueil est considérée comme nette. Or, la CSST se base normalement sur une rémunération brute pour établir le montant de la protection personnelle. Il a donc fallu établir une table de correspondance entre la rémunération nette des familles d'accueil et leur équivalent brut, base sur laquelle la CSST se fonde pour établir à la fois les cotisations et le montant de l'indemnisation.

Pour consulter la table de correspondance, consultez notre site Web [www.ffariq.ca](http://www.ffariq.ca). Pour le moment, d'autres discussions ont été entamées afin de faire valoir que dans plusieurs cas, il serait préférable que les usagers soient maintenus dans la ressource, entre autres pour protéger le lien d'attachement, et donc que la rétribution soit maintenue malgré une demande d'indemnisation. La protection de la CSST pourrait alors dans certains cas servir de compensation pour des dépenses qui auraient été engendrées par la ressource suite à un accident de travail. Cette question est donc présentement en développement et nous vous tiendrons au courant de la suite des choses.

N'hésitez toutefois pas à procéder à votre inscription à la CSST dès maintenant afin de bénéficier gratuitement de la protection offerte.

# LES RÉGIONS

## Région de Laval

### Un bel exemple de partenariat

Comme tout le monde le sait, l'application de la loi 49 nous a tous fait prendre un grand virage. Nous sommes passés d'associations régionales à comités régionaux, et nous avons dû adapter nos modes de fonctionnement à des fins de représentation des ressources.

Toutefois, nous n'avons pas mis de côté les belles activités que nous organisons annuellement. Je tenais à profiter de ces quelques lignes afin de souligner l'esprit de partenariat qui règne entre notre comité régional et le Centre jeunesse de Laval.

Nous avons coutume de faire certaines activités annuellement; entre autres le dépouillement d'arbres de Noël. Cette fête a bien failli ne pas avoir lieu en 2013. Nous nous sommes alors tournés vers le Centre Jeunesse de Laval, d'habitude très supportant envers notre comité. Eh bien, la réponse a été tout simplement **exceptionnelle**. La salle nous a été fournie avec le décor, un jeu gon-

flable, le système de son, le buffet et plus encore. La Fondation du Centre jeunesse et le Comité des usagers nous ont donné les jouets pour les enfants. Lors de la fête, la directrice des programmes, madame Carole Ladouceur est venue en compagnie de la directrice des ressources, madame Carole Marcoux, à qui je fais toujours mes demandes. Elle s'est assurée également de la présence de deux intervenantes ressources avec nous pendant toute la journée. Sans cette aide, il n'y aurait tout simplement pas eu de fête. Il s'agit d'un bel exemple de collaboration, et nous pouvons en être fiers.

Nous, les membres du comité régional ainsi que toutes les familles, disons un énorme merci à la direction du Centre jeunesse de Laval; plus particulièrement à madame Carole Marcoux, qui nous supporte à chaque fois que nous la sollicitons.

Encore une fois Merci.

**Vaunette Durandisse, présidente**  
Comité régional de Laval

## Région de la Mauricie et du Centre-du-Québec

### Quelques nouvelles...

Permettez-moi tout d'abord de vous souhaiter un doux printemps. Profitez de ce temps de renouveau pour refaire le plein d'énergie!

Beaucoup de changements sont survenus dans notre belle et grande région. Nous n'avons qu'à penser à la mise en application de l'Entente collective et à tous les changements qui s'y rattachent. L'année 2014 est une année charnière pour notre région, nous commençons tout juste à maîtriser les règles de fonctionnement de notre Entente collective que déjà nous devons nous préparer pour les prochaines négociations. Nous avons besoin de s'avoir comment cela se vit chez vous dans votre quotidien, quelles sont les formations qui vous supporteraient dans votre rôle de ressource, etc. Nous avons besoin que vous nous informiez des situations que vous vivez. Afin de répondre toujours davantage à vos besoins, la FFARIQ a embauché un conseiller syndical, monsieur Patrick Coté, qui est d'une grande aide et d'un grand support.

Au niveau de votre comité régional, il y a également eu des changements. Je prends la relève au poste de présidente en remplacement de M. Richard Pierre. J'ai accepté cet engagement parce qu'il y a

au sein de ce comité des gens engagés. Merci à toute mon équipe: Yves Cadorette, Lyne Clément, Sophie Jean et Sylvain Cadoret; une équipe dynamique et dévouée.

Comme vous le savez, les déjeuners-causeries sont une belle plateforme pour vous entendre et vous supporter. Surveillez votre courrier afin de prendre note des prochaines dates dans votre région. La FFARIQ est et continue d'être l'association représentative étant la mieux outillée pour négocier avec le Ministère les besoins des ressources d'accueil. Son expertise s'échelonne sur plus de vingt-cinq années de représentation, de formations et de support auprès des ressources. Elle a su s'adapter à son nouveau rôle et continue de s'associer toutes les personnes qui sont en mesure d'enrichir cette expertise.

Avec toutes ces belles collaborations, je ne suis pas inquiète pour notre avenir.

Sur ce, beau printemps et au plaisir!

**Micheline Gauthier, présidente**  
Comité régional de la Mauricie et du Centre-du-Québec

# Les recours en intervention... un bref résumé

Lorsqu'une famille d'accueil perd la garde de l'enfant dont elle avait le placement jusqu'à majorité, il est possible d'intenter un recours judiciaire pour tenter d'en récupérer la garde. Le recours en intervention est en fait le seul moyen pour la famille d'accueil d'avoir accès au processus judiciaire entourant le cas de l'enfant dont il avait la garde jusqu'à majorité.

Bien que ce recours ne soit pas facile à obtenir, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a pu établir une jurisprudence à ce sujet, ce qui permettra certainement à d'autres ressources de pouvoir prendre action dans le cas où un enfant en placement à majorité leur était retiré.

## VOICI LE PROCESSUS EN DEUX ÉTAPES :

### 1 Recours en intervention

Les dossiers judiciaires en droit de la jeunesse se déroulent à huis clos, c'est-à-dire que seules les parties impliquées peuvent avoir accès au dossier, assister et participer au débat. Toute autre personne, peu importe son lien avec l'enfant, ne pourra, même par l'intermédiaire d'un avocat, avoir accès au dossier, ni assister ou participer au débat. Si elle veut bénéficier du droit d'être entendu relativement à la garde d'un enfant dans un dossier en protection de la jeunesse, la ressource doit procéder à un recours en intervention. Ce recours est possible en vertu de l'article 81 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*. Face à un tel recours, deux alternatives s'offrent à la Cour du Québec, chambre de la jeunesse : accorder le statut de **partie intéressée** ou celui de **partie à l'enquête et audition**.

#### Statut de partie intéressée

« La personne intéressée a le même statut qu'un témoin, c'est-à-dire qu'elle vient témoigner à l'audition, bien qu'elle n'ait pas été convoquée par une autre partie. Le seul critère pour obtenir ce statut est de démontrer que la personne souhaite intervenir dans l'intérêt de l'enfant (art. 6 LPJ). Cette démarche est désignée en droit par le terme « intervention » et elle est faite par « l'intervenant ». Ici, l'intervenant en droit ne doit pas être confondu avec l'intervenant social.

Ce statut est caractérisé par le fait que la personne :

- peut être accompagnée d'un avocat durant son témoignage;
- ne peut demeurer dans la salle d'audience durant toute l'enquête;
- ne peut avoir accès à l'ensemble de la preuve;
- ne peut interroger des témoins ou les soumettre à un contre-interrogatoire;
- ne peut présenter de preuve (par exemple, une expertise) autre que son propre témoignage;
- ne reçoit pas copie du jugement;
- ne peut porter en appel la décision du tribunal;
- n'est pas informée des procédures subséquentes. »

#### Statut de partie à l'enquête et audition

« Un tiers, par exemple la ressource, peut demander au tribunal d'intervenir comme une partie. Cette personne veut alors intervenir au même titre que les parents, l'enfant et le DPJ, qui sont automatiquement des parties.

La partie à l'enquête et à l'audition bénéficie de tous les droits reconnus aux autres parties :

- être avisée en temps et lieu de la date de l'audition;
- être représentée par un avocat;
- être présente, sauf exceptionnellement, pendant toute la durée de la procédure judiciaire;
- assigner des témoins;
- demander des expertises ou des contre-expertises;
- interroger des témoins;
- porter en appel l'ordonnance du tribunal. »

Les conditions pour qu'une personne soit reconnue « partie » sont prévues à l'article 81 de la LPJ. Une personne peut être désignée partie si, pour les besoins de l'enquête, sa présence est nécessaire et dans l'intérêt de l'enfant. La jurisprudence à ce sujet fait état de différents critères à partir desquels les juges évaluent si l'intervention est faite dans l'intérêt de l'enfant.

Le statut de partie accordé à une personne demeurera en vigueur jusqu'à la décision ou l'ordonnance du tribunal y mettant fin dans le cadre d'un jugement final ou d'un jugement particulier sur ce point. Afin de respecter les droits de l'enfant et son intérêt, et si cela est nécessaire, le tribunal a discrétion pour retirer le statut d'une partie, octroyé en cours d'instance.

L'intervention se limite au processus judiciaire et ne s'étend pas à l'intervention sociale. Une tierce personne qui se voit reconnaître par le tribunal le droit d'intervenir le fait dans le cadre de l'enquête et de l'audition. Cela signifie qu'elle ne devient pas pour autant « partie au dossier ». En conséquence, une fois le jugement rendu, cette intervention ne lui donne pas accès aux renseignements confidentiels consignés par le DPJ dans le cadre de son intervention.

L'idéal est évidemment d'obtenir une plus grande marge de manœuvre en demandant le statut de partie à l'enquête et l'audition. En cas de refus, une demande subsidiaire de partie intéressée pourrait de même permettre à la ressource de donner sa version de l'histoire.

En cas de refus total, elle ne pourra malheureusement pas faire de représentations dans le cadre du recours en révision d'ordonnance et pourra difficilement ravoir la garde l'enfant.

## 2 Recours en révision d'ordonnance

Lors du déplacement d'un enfant placé à majorité dans une ressource, la DPJ doit inévitablement obtenir une révision d'ordonnance auprès de la Cour. Cette demande de la DPJ se fait assez rapidement après le retrait de l'enfant, d'où l'importance de nous contacter dans les plus brefs délais si un tel déplacement arrivait dans votre ressource.

Pour que le tribunal puisse réviser une décision ou une ordonnance de placement à majorité, il faut que des faits nouveaux puissent justifier une révision. Il est important de préciser que ce n'est pas simplement l'existence de faits nouveaux, mais bien l'importance de ceux-ci qui peut justifier l'intervention du tribunal.

Si aucun fait nouveau important ne permet au tribunal de modifier l'ordonnance de placement à majorité, le tribunal doit maintenir le placement à majorité dans cette même ressource. Le tout, sur la base du principe de la « continuité des soins et la stabilité des liens et des conditions de vie ».

Évidemment chaque cas est un cas unique et il est nécessaire de demander l'avis d'un avocat en droit de la jeunesse pour mieux évaluer les chances de succès d'un tel recours et s'il est envisageable.

### Conclusion

Bien que le recours en intervention soit une mesure d'exception, il peut s'avérer très utile dans les cas où l'enfant en placement à majorité a été déplacé au détriment du principe de la continuité des soins et la stabilité des liens et des conditions de vie de l'enfant.

Dans le cas où un enfant dont vous avez la garde jusqu'à majorité serait déplacé, contactez-nous sans tarder. Il est extrêmement important d'entamer les démarches de ce type de dossier en urgence, puisque le recours en intervention de la ressource devient difficile, voire impossible, si le tribunal s'est déjà prononcé sur le déplacement de l'enfant.

### Jeu des questions du mois du JEFAR

Tous les mois, l'équipe JEFAR vous propose une question de type « Vrai ou Faux ». Cette question, produite par les chercheurs et les étudiants de l'équipe, porte sur des résultats de recherche ayant une incidence sur la compréhension des problématiques touchant les jeunes et leur famille.

PARTENARIAT  
DE RECHERCHE



Vrai ou  
Faux?

01 Lorsque les journaux publient des articles au sujet de la protection de la jeunesse, plus de signalements sont acheminés dans les jours suivants au Centre jeunesse de Québec-Institut universitaire.

◀ 01  
V F

02 ▶  
V F

Lorsque des intervenants de centres jeunesse ont à prendre la décision d'inclure ou non le conjoint d'une mère dans leurs interventions, l'opinion de cette dernière est prise en compte, mais c'est davantage leur jugement professionnel qui domine.

03 L'approche S'occuper des enfants vise à promouvoir la sécurité des enfants victimes de mauvais traitements en assurant un suivi intensif du milieu familial et en se centrant sur les difficultés vécues par le jeune et sa famille.

◀ 03  
V F

04 ▶  
V F

En début de carrière, les jeunes travailleuses/travailleurs sociaux se sentent plus compétents pour évaluer l'urgence d'une situation que pour initier de nouvelles pratiques sociales?

05 Au Québec, si un juge de la jeunesse déclare que la sécurité et le développement d'un enfant sont compromis et que la preuve démontre clairement que : 1) les parents sont violents et incapables d'assumer leurs responsabilités parentales et 2) l'intérêt de cet enfant est d'être placé définitivement dans une autre famille, ce juge peut ordonner que les parents soient déchus de leur autorité parentale.

◀ 05  
V F

06 ▶  
V F

L'aliénation parentale est essentiellement définie par des attitudes et des comportements parentaux visant à rompre le lien qui unit l'enfant et son autre parent.

07 Malgré la crainte de l'intervention de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ) dans leur famille, les parents réfugiés considèrent légitime la présence dans la société d'une institution pour protéger les enfants.

◀ 07  
V F

08 ▶  
V F

L'entrée en vigueur de la nouvelle LPJ a donné lieu à une diminution des situations prises en charge pour troubles de comportements sérieux.

09 Appliquer une approche de médiation en contexte de protection de la jeunesse est un modèle d'intervention prometteur auprès des jeunes en difficulté et de leur famille.

◀ 09  
V F

10 ▶  
V F

Au Québec, la majorité des enfants dont les parents présentent une déficience intellectuelle font l'objet de mesures de protection principalement en raison du retard cognitif de leurs parents.



## Pâtes aux tomates fraîches et pesto

Préparation : 5 min  
Cuisson : 15 min  
Portions : 4

### Ingrédients :

12 oz (375 g) de penne ou autres pâtes courtes  
2 c. à soupe (30 ml) de farine tout usage  
2 tasses (500 ml) de lait  
1/3 tasse (75 ml) de pesto au basilic préparé  
1/2 c. à thé (1 ml) de sel (ou au goût)  
1/4 c. à thé (1 ml) de poivre (ou au goût)  
2 tasses (500 ml) de tomates cerise ou raisin, coupées en deux  
Fromage Parmesan fraîchement râpé  
Feuilles de basilic frais (facultatif)

### Préparation :

Dans une grande casserole d'eau bouillante salée, cuire les pâtes 10 minutes ou jusqu'à presque tendreté. Égoutter immédiatement et remettre dans la casserole.

Incorporer la farine au lait en fouettant et verser sur les pâtes dans la casserole. Ajouter le pesto et mélanger; cuire à feu moyen, en remuant, environ 5 minutes ou jusqu'à épaississement de la sauce. Assaisonner avec sel et poivre. Ajouter les tomates en remuant et servir saupoudré de fromage Parmesan. Garnir avec du basilic frais (si vous en utilisez).



## Poulet Général Tao

Préparation : 30 min  
TCuisson : 20 min  
Portions : 4

### Ingrédients :

1 lb de poitrine de poulet désossées et coupées en petits morceaux  
2 c. à soupe (30 ml) de féculé de maïs  
1 œuf battu  
3 c. à soupe (45 ml) de farine tout usage  
1/2 c. à thé (2 ml) de poudre à pâte  
1/2 c. à thé (2 ml) de sel  
1/4 tasse (65 ml) d'huile végétale  
2 c. à thé (10 ml) d'huile de sésame  
1 c. à soupe (15 ml) de gingembre râpé  
1/4 tasse (65 ml) d'oignon vert coupés en biseaux  
1/4 tasse (65 ml) d'eau  
2 c. à soupe (30 ml) de vinaigre blanc  
1/4 tasse (65 ml) de sucre (au goût)  
1 c. à soupe (15 ml) de féculé de maïs  
1 c. à soupe (15 ml) de sauce soya  
2 c. à soupe (30 ml) de sauce aux huîtres  
2 c. à soupe (30 ml) de ketchup

### Préparation :

**Étape 1**  
Enrober les cubes de poulet de féculé de maïs.

**Étape 2**  
Dans un bol, mélanger l'œuf, la farine, la poudre à pâte et le sel. Ajouter le poulet et bien enrober.

**Étape 3**  
Dans un grand poêlon antiadhésif, chauffer l'huile à feu vif. Ajouter le poulet et cuire pendant 10 minutes en remuant souvent jusqu'à ce que le poulet soit doré à l'extérieur et qu'il ait perdu sa teinte rosée à l'intérieur. Mettre le poulet dans une assiette et réserver.

**Étape 4**  
Ajouter l'huile de sésame, le gingembre et les oignons verts dans le poêlon. Cuire à feu moyen-vif pendant 3 minutes. Ajouter l'eau, le vinaigre et le sucre. Laisser mijoter jusqu'à ce que le sucre soit complètement dissous.

**Étape 5**  
Pendant ce temps, délayer la féculé de maïs dans la sauce soya. Ajouter le mélange de sauce soya, la sauce aux huîtres et le ketchup dans le poêlon. Laisser mijoter pendant 2 minutes ou jusqu'à ce que la sauce épaississe. Remettre le poulet dans la sauce et mélanger pour réchauffer le poulet.

**Étape 6**  
Servir sur un lit de riz basmati ou un riz blanc fait dans un bouillon de poulet.



## Barres tendres aux cerises et amandes

Préparation : 15 minutes  
Cuisson : 10 minutes  
Portions : 24 barres

### Ingrédients :

Portions : 24  
huile végétale en vaporisateur  
3 tasses de mélange granola, au choix  
1 tasse de germe de blé  
1 1/2 tasse de beurre d'amande  
1 c. à thé d'extrait de vanille  
1/3 tasse de farine de blé entier  
3/4 tasse de miel  
1 tasse de cerises séchées  
1 tasse d'amandes effilées

**N.B :** Vous pouvez changer les cerises séchées pour des canneberges séchées ou encore des raisins secs.

### Préparation :

Préchauffer le four à 350°F (180°C). Vaporiser légèrement une tôle à biscuits (9x13 po) d'huile végétale avant de la recouvrir de papier parchemin, en laissant un surplus de papier dépasser de chaque côté.

Mélanger tous les ingrédients dans un grand bol puis étaler sur la tôle. Presser fermement le mélange.

Cuire au four pendant 10 minutes.

Couper le mélange en 24 barres, pendant qu'il est encore chaud.



## Bananes au chocolat

Préparation : 10 minutes  
Portions : 6

### Ingrédients :

8 oz (250 g) de chocolat mi-amer, haché  
2 bananes  
amandes hachées, si désiré

### Préparation :

1. Dans un bol allant au micro-ondes, chauffer le chocolat à intensité moyenne pendant 2 minutes. Remuer jusqu'à ce que le chocolat ait complètement fondu.
2. Couper 2 bananes en trois et insérer un bâtonnet de bois dans chaque morceau. Tremper les morceaux de bananes, un à la fois, dans le chocolat fondu et laisser couler l'excédent.
3. Les parsemer d'amandes hachées, si désiré, puis les déposer sur une plaque à pâtisserie tapissée de papier ciré. Laisser refroidir à la température ambiante jusqu'à ce que le chocolat ait pris.



Vous avez

# besoin d'aide ou d'information?

## LES COMITÉS RÉGIONAUX – VOS REPRÉSENTANTS

Faites-nous connaître votre adresse électronique à [info@ffariq.ca](mailto:info@ffariq.ca)  
Mentionnez votre nom, adresse et région. Merci!

### **BAS ST-LAURENT (01)**

**Maurice Dumais, administrateur**  
**St-Pacôme 418 852-3267**  
[mdumais@ffariq.ca](mailto:mdumais@ffariq.ca)

**Katia Noël, présidente**  
**Trois-Pistoles 418 851-3564**  
[knoel@ffariq.ca](mailto:knoel@ffariq.ca)

### **QUÉBEC (03)**

**Christiane Robitaille, administratrice et présidente**  
**Québec 418 667-9806**  
[crobitaille@ffariq.ca](mailto:crobitaille@ffariq.ca)

### **MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)**

**Micheline Gauthier, administratrice et présidente**  
**Trois-Rivières 819 371-1108**  
[mgauthier@ffariq.ca](mailto:mgauthier@ffariq.ca)

### **BATSHAW (06b)**

**Serge Lebel, administrateur**  
**Montréal, 514 487-3945**  
[slebel@ffariq.ca](mailto:slebel@ffariq.ca)

### **OUTAOUAIS (07)**

**Denis Turcotte, administrateur**  
**Val-des-Monts 819 457-2249**  
[dturcotte@ffariq.ca](mailto:dturcotte@ffariq.ca)

**Donatienne Dubé, présidente**  
**Gatineau 819 210-6449**  
[ddube@ffariq.ca](mailto:ddube@ffariq.ca)

### **PERMANENCE – FFARIQ – Québec**

**Téléphone 418 529-4734**  
**Sans frais 1 866 529-5868**  
**Télocopieur 418 529-0456**  
**Sans frais 1 866 388-8860**  
[info@ffariq.ca](mailto:info@ffariq.ca)

### **ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)**

**Marc-André Dubuc, administrateur**  
**Rouyn-Noranda 1-855-797-1166**  
[madubuc@ffariq.ca](mailto:madubuc@ffariq.ca)

**Lucille Rouillard, présidente**  
**Amos 1-855-797-1166**  
[lrouillard@ffariq.ca](mailto:lrouillard@ffariq.ca)

### **CÔTE-NORD (09)**

**Aline Talbot, administratrice et présidente**  
**Sept-Îles 418 962-4439**  
[atalbot@ffariq.ca](mailto:atalbot@ffariq.ca)

### **GASPÉSIE/LES ÎLES (11)**

**Gisèle Gignac, administratrice**  
**Paspébiac 418 752-6023**  
[ggignac@ffariq.ca](mailto:ggignac@ffariq.ca)

**Gaétan Lussier, président**  
**Paspébiac 418 752-6023**  
[glussier@ffariq.ca](mailto:glussier@ffariq.ca)

### **LAVAL (13)**

**Vaunette Durandisse, administratrice et présidente**  
**Laval 450 663-0220**  
[vdurandisse@ffariq.ca](mailto:vdurandisse@ffariq.ca)

### **LANAUDIÈRE (14)**

**Sylvain Desrosiers, administrateur**  
**450 477-4473**  
[sdesrosiers@ffariq.ca](mailto:sdesrosiers@ffariq.ca)

**Renée Desnoyers, présidente**  
**Terrebonne 450 477-4473**  
[comiteregionaldelanaudiere@hotmail.ca](mailto:comiteregionaldelanaudiere@hotmail.ca)

**Jérôme Dumont, directeur général**  
[jdumont@ffariq.ca](mailto:jdumont@ffariq.ca)

**Marie-Josée Guay, secrétaire-comptable**  
[mjguay@ffariq.ca](mailto:mjguay@ffariq.ca)

### **LAURENTIDES (15)**

**Lise Plouffe, administratrice et présidente**  
**Mont-Laurier 819 623-3814**  
[lplouffe@ffariq.ca](mailto:lplouffe@ffariq.ca)

### **COMITÉ EXÉCUTIF - FFARIQ**

**Jacinthe Boucher, présidente**  
**Mont-Laurier 819 660-0035**  
[jboucher@ffariq.ca](mailto:jboucher@ffariq.ca)

**Robert Pagé, vice-président**  
**Notre-Dame-de-la-Merci 819 660-0576**  
[rpage@ffariq.ca](mailto:rpage@ffariq.ca)

**Gaétan Lussier, trésorier**  
**Paspébiac 418 752-6023**  
[glussier@ffariq.ca](mailto:glussier@ffariq.ca)

**Donatienne Dubé, secrétaire**  
**Gatineau 819 210-6449**  
[ddube@ffariq.ca](mailto:ddube@ffariq.ca)

## Droit d'être accompagné

Si vous éprouvez une difficulté ou une mésentente, vous avez non seulement le droit d'être accompagné par un représentant, mais cela est même préférable. N'hésitez pas à vous prévaloir de votre droit, et faites appel à nous.

**Marie-Claude D. Goupil, adjointe administrative**  
[mgoupil@ffariq.ca](mailto:mgoupil@ffariq.ca)

**Nathanielle Lacmale, secrétaire**  
[nlacmale@ffariq.ca](mailto:nlacmale@ffariq.ca)

# L'inform'accueil

A resource trained and informed is a resource of the future

Volume 6 – Number 1 – April 2014

## EDITORIAL

Spring has finally arrived; warmth and sunshine will soon be with us. For the FFARIQ, it's a very busy period, since we are preparing to negotiate the next Collective Agreement. It is also the time to set up and implement the changes that were recently made to our organisation.

Indeed, over the course of the last three months, we endeavoured to recruit new union representatives that will cover all the regions. We conducted many interviews in order to find the best possible representative for each of your regions and we are very pleased with these additions to our wonderful team! We are absolutely convinced that with their experience, their listening and training skills, they will meet each of your expectations.

Over the coming months, we will be focusing on the steps leading us to our upcoming negotiation of the Collective Agreement. We will need our entire team to get involved, but also the involvement of our valuable resources. To ensure a healthy collaboration and an efficient negotiation, we must know what is happening in your regions and be made aware of the situations that are problematic for you. We must have access to all the information required to negotiate the conditions for you to exercise your functions, and this is why the representatives will be there to listen to you and provide guidance.

Moreover, I wish to remind you of the importance of the information that we are providing in each issue of the Inform'accueil. It is a wealth of information, and each resource should make it a habit to read it carefully. We prepare this for you, so that you are always aware of any changes that may occur, and that you are always well informed of your rights and responsibilities. Save each issue, and don't hesitate to use them as a reference document.

Lastly, you will have noticed that a small guide intended for parents has been included with this issue. It is an online security guide in which various subjects are discussed; technology-related risks and how to counter them. It addresses current topics directly related with concerns that parents have with Internet: identity theft, cyberbullying

and online predators. You don't need to be a computer geek to protect your children from certain delicate situations. You will find some simple tricks and suggestions to ensure appropriate security, as well as recommendations for parental control software that you may find useful. Edited by Norton, this guide is the ideal tool for all parents of teenagers, whether you are computer-savvy or not.



On this note, dear resources, have a wonderful spring!

Jacinthe Boucher  
President

## Contents

- 2 Union Representatives in your Regions
- 4 The Specific Agreement
- 5 Document your Conversations
- 6 A Rush of Articles
- 7 Some news from the Regions of Laval and Mauricie Centre-du-Québec
- 8 Appeal Procedure... a Brief Summary

L'inform'accueil is published by the Fédération des familles d'accueil et ressources intermédiaires du Québec

8500, Boulevard Henri-Bourrassa  
Office 256  
Quebec (Quebec) G1G 5X1

Phone number: 418 529-4734  
Toll free: 1 866 529-5868

Email: [info@ffariq.ca](mailto:info@ffariq.ca)  
Web site: [www.ffariq.ca](http://www.ffariq.ca)

Fax number: 418 529-0456  
Fax number toll free:  
1 866 388-8860

No d'enregistrement 0229-4338

The masculine gender is used to facilitate the reading

Envoi de publication. Convention n° 40007794



Fédération des familles d'accueil  
et ressources intermédiaires  
du Québec

# GOOD NEWS

## The FFARIQ now has **5** union representatives to better represent you!

In order to provide an even better service to the members, the FFARIQ proceeded to hire union representatives, who are already hard at work, as described in the letter sent to you last February 4<sup>th</sup>.

### I. ROLES:

Their main role is to answer questions that you may have and to assist you when needed. Each advisor, in the region he or she covers, is intended to be the primary contact for resources, be it to address

general information requests, to advise them in difficult situations or to support them during disputes or conflict situations.

The representatives work in collaboration not only with the FFARIQ permanent staff, but also with the members of your regional committees, in the regions. They are present on the Local Committee for concerted action to bring up situations and disputes that require input.

### HERE IS A BRIEF PRESENTATION FOR EACH OF THEM....



**Patrick Côté**  
Union Representative

### Mauricie Centre-du-Québec and Lanaudière

Could I say that it is with pleasure that I join the FFARIQ? Of course! But mostly it's because I share its objectives and mandate.

That's how it has always been for my professional commitments; commitments of belief.

I worked within the community network for more than ten years, at first as a community organizer, then as a project director and lastly as an administrator. Over the course of a winding path, I managed to complete a teaching degree in social adaptation and special education. I passionately love the education environment. I have been a teacher from kindergarten to college. For many years, I was devoted to teaching; sometimes in the Lanaudière region, sometimes in the Greater Montreal area.

Then, an opportunity presented itself for me to become a union representative. I did this initially with the Fédération autonome de l'enseignement as a working life advisor, a period during which I helped establish the Public School Week. Then, as a work relations advisor for the Syndicat de l'enseignement du Fer, a period during which I supported teachers who were retiring, who were ill, pregnant or during health-breaks that sometimes are necessary... Teaching is a difficult profession. For some it is a calling, similarly to being a foster family.

You assume a fundamental role in our society; every day you welcome children who are in need, children from *Our* society, to offer them a respite, a break, some stability and sometimes, quite often, a new family. How is it possible to not be professionally proud to be associated with an organisation dedicated to represent them?

It is with great pleasure that I join the FFARIQ team and that I will be the union representative for the regions of the Mauricie Centre-du-Québec and Lanaudière.

See you soon.



**Geneviève Deschênes**  
Union Representative

### Bas St-Laurent, Gaspésie/Les îles and Côte-Nord

Hello everyone,

Let me introduce myself, Geneviève Deschênes, new union representative for the regions of Bas Saint-Laurent, Gaspésie/les Îles and Côte-Nord. It will be a great pleasure for me to contact each of you very soon to learn more about your needs as foster resources.

I have worked for many years in the community sector as a social worker. I am an empathetic and attentive woman. I hold a great respect for others, which makes me a councillor in tune to people's needs.

I completed studies in law and I hold a degree in delinquency intervention. For a long time, I have wanted to work for children and the families that care for them. I continued my studies and obtained a Bachelor's degree in Communications/Human Relations. This allowed me to use my skills and the person I am to become a better councillor.

Recently, I was an advisor at the *Centre d'assistance et d'accompagnement aux plaintes* Bas Saint-Laurent. I supported and accompanied the users who were dissatisfied with the services received in the health and social service network. This position helped me to learn more on what is required of an advisor, and how to support when there is dissatisfaction or something to solve.

I am delighted to be a part of this beautiful team that does a stellar job to support and represent the foster resources. I will be there to listen to your needs and to advise you as best as I can, supported by a federation that cares for the well-being of the children of Quebec.

Do not hesitate to call upon me if you have any questions or are going through a difficult situation...

As such, they can help you in many situations:

- General information;
- Questions pertaining to an issue;
- Administrative investigation;
- Interventions following a report;
- Classification revision;
- Disagreement.

Don't hesitate to call upon them!

## II. TERRITORIES:

REGIONS	NAME	CONTACT INFORMATION
Lanaudière Mauricie and Centre-du-Québec	Patrick Côté	Telephone: 819-660-1128 pcote@ffariq.ca
Bas St-Laurent Côte-Nord Gaspésie/Les îles	Geneviève Deschênes	Telephone: 418-725-9735 gdeschenes@ffariq.ca
Abitibi-Témiscamingue	Mélissa Galarneau	Telephone: 819-218-2904 mgalarneau@ffariq.ca
Outaouais Québec	Alexis Roy	Telephone: 418-529-4734 aroy@ffariq.ca
Laval Laurentides Batshaw	Hélène Tessier	Telephone: 450-821-6772 htessier@ffariq.ca



**Mélissa Galarneau**  
Union Representative

## Abitibi-Témiscamingue

Hello,

My name is Mélissa Galarneau and I am your union representative for the region of Abitibi-Témiscamingue.

In 2004, following a college diploma in humanities at the Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, Campus Amos, I began a Bachelor's degree for social work at the University of Quebec in Montreal. When I completed my studies in 2007, I worked at a CSSS in Laval with people who were going through

various problems, including loss of autonomy, physical deficiencies as well as pervasive developmental disorders.

In 2009, despite a new career with the private agency Servir Plus, I decided to return to my hometown. After a string of jobs that were not directly related to my expertise, I am happy to undertake new challenges within the FFARIQ.

I aspire to become a collaborator of choice, someone you will feel comfortable contacting for information or to help you in the difficulties you may encounter as a foster resource.

Looking forward to meeting you soon.



**Hélène Tessier**  
Union Representative

## Batshaw, Laval and the Laurentians

Dear foster resources,

It is with great pleasure that I join the FFARIQ team as a union representative for the regions of Laval, Batshaw and the Laurentians. I am a lawyer with a practical experience in civil and labour law, and a member of the Bar until 2011.

I have also been a foster resource for the past 22 years and am currently the specific intermediate resource to a 16 year old disabled boy. I was involved within the FFARIQ between 2001 and 2006, among others, as president of the Laurentians regional committee.

To be there now to help you is a great privilege for me and a wonderful culmination of my career.



**Alexis Roy**  
Union Representative

## Québec and Outaouais

The FFARIQ is currently looking for a permanent representative for these two regions. However, have no worries, because while we look for the ideal candidates, our advisor, Mr. Alexis Roy will take charge of all the resources of these regions.

will from now on be oriented toward the next negotiation as well as any disputes or any projects that require attention at the national level. For the moment, he will also be the union representative for Quebec and Outaouais.

We know that Mr. Roy is perfectly knowledgeable to address the needs of all the resources in Quebec and Outaouais. Therefore, don't hesitate to contact him for any issue or to discuss difficult situations with him. He will know how to share his knowledge with anyone who needs it.

# THE SPECIFIC AGREEMENT

It is a very important document, as it establishes the boundaries of your relations with your Youth Center.

The Collective agreement was negotiated between the FFARIQ and the Department of Health and Social Services, and it establishes the boundaries of general relations between the FFARIQ, establishments and resources, be it for general obligations, remuneration, services to be provided to users, training, holidays that resources are entitled to, or conflict resolution of issues related to the Collective agreement.

However, although the Collective agreement establishes the general boundaries of the relationship between a resource and the Youth Center, the specific agreement is very important because it is the only document that defines the practical arrangements.

Article 55 of the Act respecting the representation of resources states that:

*“A specific agreement between a public institution and a resource to whom a group agreement applies may not contravene the provisions of the group agreement. **It must pertain exclusively to the number of recognized places assigned to the resource, the type of users that may be referred to the resource, the identification of the guarantors of the parties for the purpose of their business relationship, and its term.**”*

*A specific agreement may not be transferred. It does not come under section 108 of the Act respecting health services and social services nor is it subject to the Act respecting contracting by public bodies (2006, chapter 29).*

*A public institution that has signed a specific agreement may not amend it, terminate it before its expiry or prevent its renewal without the authorization of the agency concerned. ”*

Hence, the specific agreement shall only relate to the following matters:

- The number of recognized places;
- The type of users that may be entrusted to you;
- The parties' respondents;
- The duration of the agreement.

If the number of recognized places requires little or no explanation, we do however wish to insist on the number of users: it is essential that you agree in a precise manner with the establishment the type of users you may be entrusted with. Without such clear and specific details of the type of intellectual or physical disabilities you are able to accommodate (and therefore, by exclusion, those you are not able to accommodate), this would indicate that you must be able to accommodate users with all intellectual or physical disabilities.

This provision is to be aligned with Article 2-2.03, pertaining to the specific responsibilities resting on the resources, among which:

*“b) To receive any user referred by the institution in accordance with the specific agreement, unless there are exceptional circumstances;”*

It is particularly important to specify the criteria related to the types of users the collective agreement states, in general terms under Article 1-3.05:

*“The resource is accountable for the quality of the life environment and for the support and assistance services it provides to the users. (...)”*

With regards to respondents, we strongly encourage you to describe with as much detail as possible the coordinates of each respondent to the agreement, as well as communicate without delay any changes in these coordinates (change of phone number, for example). This obligation is of course reciprocal, since you must be able, at all times, to know your establishment's respondent.

Finally, with regards to the duration of the agreement, the framework of the specific agreement describes the following, at the bottom of the page:

*“A term of 3 years is suggested so as to promote the user's stability. In some particular situations, the term of the specific agreement may be confined to a specific period (i.e.: from 1 September to 15 January) or linked to the occurrence of a specific event (i.e.: from the beginning of the child's placement to the end of the placement). The alternate clause may then be used. ”*

We insist on the fact that the aforementioned duration of three years is a suggestion. However, if you feel, at the time of negotiation or renegotiation of your agreement that the duration proposed by the establishment is not adequate, do not forget that it is the user's stability that must be privileged. If in your opinion, this requires that the duration be longer than what is proposed, then you must make your case towards that.

The user's stability is in fact a cardinal value that must govern the relationship between you and the establishment, especially as the Collective agreement states in its fundamental principals (Article 1-3.03) that:

*“**The parties, associations, institutions and resources recognize the primacy of the users' needs.** Therefore, the conditions under which the services are provided by the resource must be such that the user may benefit from services that are of the best quality possible and which the institutions and resources are obligated to provide to him. ”*

Other elements of the specific agreement also merit some attention:

- Renewal of the agreement;
- Contract termination;
- Contract modification;
- Notices concerning the agreement.

It is very important to remember that, within the specific agreement's framework, Articles 8.2.1 and 8.2.2 shall apply:

Article 8.2.1 states:

*“This agreement may be amended at any time by mutual agreement between the Parties.”*

This provision is in line with the principle of the Civil Code of freedom of choice: the contract is the law of the parties and may be modified with their joint consent. We insist on the fact that the agreement to modify the contract must be shared. Therefore, if the establishment proposes a modification to one of the items described in the specific agreement, you are entitled to accept or refuse it. You must of course consider that the user's interests should prevail.

Agreeing to a modification of the specific agreement is one thing, but the formality described in Article 8.2.2 must be complied with, and therefore any modification must be done in writing:

*"However, all amendments must be made in writing."*

We have seen that a modification with regards to the agreement must be confirmed in writing. It is therefore not in vain within this context to remind the provisions of Article 6.3.1:

*"All notices required within the scope of this agreement must, in order to be considered as having been legally given, be sent to the point of contact of the concerned Party by any means allowing for proof of receipt."*

To prevent any issues, we recommend that when you need to communicate with regards to the agreement, that you do so by mail or email, while keeping a copy of your messages.

Finally, from a more general standpoint, it is also important to remember that the specific agreement is a civil law contract, akin to a contract for services, subject to the provisions of Articles 2098 to

2129 of the civil code. Thus, the relationships established by the contract exclude the existence of a relationship of subordination (Article 2099 of the civil code).

With regards to the scope of the service contract, as a service provider the resource must act in the best interests of his or her client (the Youth Center) with care and diligence. This duty includes the obligation to use proven methods in the particular area of expertise and use the existing means in the profession at the time of the contract. You can easily align this obligation with the trainings implemented jointly by the FFARIQ and the Ministry of Health and Social Services.

It is not superfluous to also remind that, since it is a civil law contract, the general principles of the civil code must be applied, starting with the principle of performance in good faith, as enacted by Article 7 of the Civil code; *no rights may be exercised with the objective to harm others or in an excessive or unreasonable manner go against the requirements of good faith.*

Along the same lines, Article 1375 of the Civil code provides that good faith must govern the conduct of involved parties as much at the start of the obligation, as during its execution or at its conclusion.

Finally, in the event of a dispute regarding the application of this agreement, it is under civil jurisdiction that you may be asked to assert your rights.

## Document your conversations

When we are called to intervene with a resource that is going through a difficult situation, we must always establish events in a chronological manner in order to have an overall picture of the situation and determine the delays that must be taken into consideration.

Since each case is different and that some require a speedier intervention, we wish to highlight the importance of documenting all your communications with your establishment. Whether they are emails, letters, dates of meetings or even phone calls, it is very important to keep written records of these communications or events. As you know, each social worker or representative of the Youth center that communicates with you takes chronological notes of the events and the topics discussed. Resources are therefore encouraged to keep a daily diary of events in order to always have a written reference handy.



It is sometimes difficult, after the fact, to try and retrace emails or even establish a precise date of a phone call or event. We therefore suggest to all resources to get into the habit of documenting all exchanges with their establishment, even when everything is going well. Of course, a continued spirit of collaboration between parties is appropriate at all times. As such, should a difficulty arise, the chronology of events will make our task of representing you much easier and will greatly accelerate the process. As well, do not forget to request your personal file as often as possible to validate that what is in there accurately reflects the exchanges that you had.

In this area as in others, spoken words are forgotten but written words remain!

# A RUSH OF ARTICLES



## Training

Over the last few weeks and months, resources of all regions were solicited to participate in training sessions; be it for safety (CPR) or skills development.

Indeed, as described in the Collective agreement, a Local committee on continuing training and professional development has been formed in each region, with the ob-

jective of organising and promoting the various trainings. This committee is comprised of members of the establishments as well as the FFARIQ, in order to plan the different trainings resources must participate in.

We wish to pursue our objective of constant training and information of resources. Other training sessions will be offered in the coming months and years. We wish to reiterate the

importance of participating in these sessions, be it those that are mandatory or those on a voluntary basis, as they are essential to ensure the resources have skills that are in agreement with the expected standards and that are adapted to the needs of the users.

We want to sincerely thank you for your involvement and your efforts.

## Ministerial meeting

Last January 29, the representative associations were invited to a national information meeting held by the Minister. The meeting was intended as an assessment of the implementation of the first Collective agreement so that the representative associations, establishment associations and health and social service agencies may have access to a common platform to voice their concerns. The implementations of the agreements, as well as past and future negotiations, were also discussed.

The FFARIQ represented its members well during this meeting. Accompanied by the Executive Committee, a representative of each region was selected to sit-in on the meeting. A large number of questions were asked, always in the best interest of the foster resources we represent. We have therefore ensured our presence adequately, and this has proven to be very meaningful for the next steps.

## Negotiation 2015

Well yes, the FFARIQ is already at work to prepare the very important negotiation that will be held in 2015 towards the signature of our second Collective agreement. We would like to make use of your experience in order to enlighten our current ideas to improve the current agreement. We are therefore calling upon all resources that would like to provide us with their thoughts and comments regarding certain items directly related to the Collective agreement that caused them difficulties. It is a lengthy process that requires a strong collaboration between all parties, and your participation is very important to us.

You can send us your comments and suggestions to the following email address: [info@ffariq.ca](mailto:info@ffariq.ca). A lot of work awaits us, but we are ready. We thank you for your precious collaboration!

## CSST: an on-going topic

Since the implementation of Act 49 in 2009, family-type and intermediate resources can register with the CSST to benefit from the protection offered by the Act respecting industrial accidents and occupational diseases. Moreover, this protection is now reimbursed by the Ministry since the signature of the Collective agreement. However, some details related to the status of foster resources have made it such that the CSST has had to review certain procedures.

Therefore, discussions recently took place regarding the fact that the foster resource's retribution is considered net salary. However, the CSST usually relies on the gross salary to determine the amount of the protection. They thus had to establish a correspondence table between the net retribution of the foster resources and its gross salary equivalent, base upon which the CSST relies to establish both the contributions and the amount of the compensation.

To consult the correspondence table, you can consult our Web site [www.ffariq.ca](http://www.ffariq.ca). For the moment, other discussions are taking place in order to put forward the fact that in many cases, it would be preferable that the users are maintained in the resource – to protect the bonds, among others – and so that the remuneration is maintained despite a claim. The CSST protection could thus be used to compensate the expenses caused to the resources by an industrial accident. This matter is still on the table right now and we will keep you informed of the developments.

Don't hesitate, however, to register to the CSST right now in order to take advantage of this free protection offered to you.

# THE REGIONS

## Laval Region

### A Great Example of Partnership

Everyone knows that the application of Bill 49 has required all of us to make some changes. We went from regional associations to regional committees, and we had to adapt our modes of operation for the representation of resources.

However, we did not put aside all the wonderful activities that we organise yearly. I wanted to take the opportunity in this short section to highlight the team spirit that is observed between our regional committee and the Laval Youth Center.

We are in the habit of holding certain annual activities; among them is trimming Christmas trees. This event came close to not happening in 2013. We then approached the Laval youth Center, which is usually very supportive towards our association. Well, the response was simply **exceptional**. The room was provided complete with decorations, an inflatable play-structure, a sound

system, a buffet and more. The Youth Center Foundation and the User committee provided us with toys for the children. During the event, the program director, Mrs. Carole Ladouceur, was there, as well as Mrs. Carole Marcoux, to whom I always present my requests. They also ensured that two intervention resources were present with us during the entire day. Without this help, there simply would not have been a Christmas party. This is a wonderful example of collaboration, and we can be proud of it.

As members of the regional committee, and from all the families, we give great thanks to the directors of the Laval Youth Center, particularly to Mrs. Carole Marcoux, who supports us every time we solicit help.

Once again, thank you.

**Vaunette Durandisse, president**  
Laval Regional committee

## Mauricie and Centre-du-Québec Region

### Some news...

Allow me to begin by wishing you a lovely spring. Enjoy this renewal time to recharge!

Many changes occurred in our beautiful and wide region. We only have to think of implementing the Collective agreement and all the changes that relate to it. 2014 was a pivotal year for our region, we are just now starting to fully master the rules of operation of our Collective agreement and already we have to prepare for the upcoming negotiations. We need to know how it transpires in your daily lives, what are the trainings that would be most supportive to you as a resource, etc. We need that you inform us of the situations that you face. In order to better address your needs, the FFARIQ has hired a union advisor, Mr. Patrick Côté, who is very helpful and of great support.

There were also changes within your regional committee. I am taking over the position of president, replacing Mr. Richard Pierre. I accepted this commitment because of the devoted people within

the committee. Thank you to my entire team: Yves Cadoret, Lyne Clément, Sophie Jean and Sylvain Cadoret; a dynamic and devoted team.

As you know, the Luncheons are a great platform to listen and support you. Check your mail to make note of the next dates in your region. The FFARIQ is and continues to be the representative association that is best equipped to negotiate the needs of the foster resources with the Ministry. Its expertise spans more than twenty five years of representation, training and support for resources. It was able to adapt itself to its new role, and continues to surround itself with all individuals able to strengthen this expertise.

With all these wonderful collaborations, I am not worried about our future.

Have a great spring!

**Micheline Gauthier, president**  
Mauricie and Centre-du-Québec regional committee

# Appeal procedure... a brief summary

When a foster family loses custody of a child that was in its care until majority, it is possible to take legal action to try and regain custody. The appeal procedure is the only way for a foster family to access the judicial process surrounding the case of a child in custody until majority.

Although this procedure is not easy to obtain, the Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) has made a case law, which will certainly allow other resources to take action in a case where custody of a child until majority is withdrawn.

## HERE IS THE TWO-STEP PROCESS:

### 1 Intervention appeal

Hearings in juvenile court are held *in camera*, meaning that only the parties involved can have access to the records, attend and be heard. Any other person, regardless of the relation with the child, will not be able, even through a lawyer, to have access to the records, nor attend or participate in the discussion. If this person wishes to be heard with regards to the custody of a child in a case of youth protection, the resource must proceed to an intervention appeal. This appeal is possible within Article 81 of the Youth Protection Act. Facing such an appeal, two alternatives are possible for the Court of Quebec, Youth Division: grant a status of **stakeholder** or that of a **party at proof and hearing**.

#### Stakeholder status

"The stakeholder is an interested party and holds the same status as a witness, which means this person will testify at the hearing, although it has not been called upon by another party. The only criterion to obtain this status is to demonstrate that the person wishes to intervene in the interest of the child (Section 6 of the YPA). This approach is designated by the term 'intervention' and it is carried out by 'speaker'. Here, the intervening law should not be confused with a social worker.

*This status for the individual is characterised by the following:*

- Can be accompanied by a lawyer during testimony;
- Cannot stay in the court room during the proof;
- Cannot access all the evidence;
- Cannot interrogate witnesses or submit them to a cross-examination;
- Cannot present evidence (for example, an expertise) other than own testimony;

- Does not receive a copy of the ruling;
- May not appeal the court's decision;
- *Will not be informed of any proceedings thereafter.*"

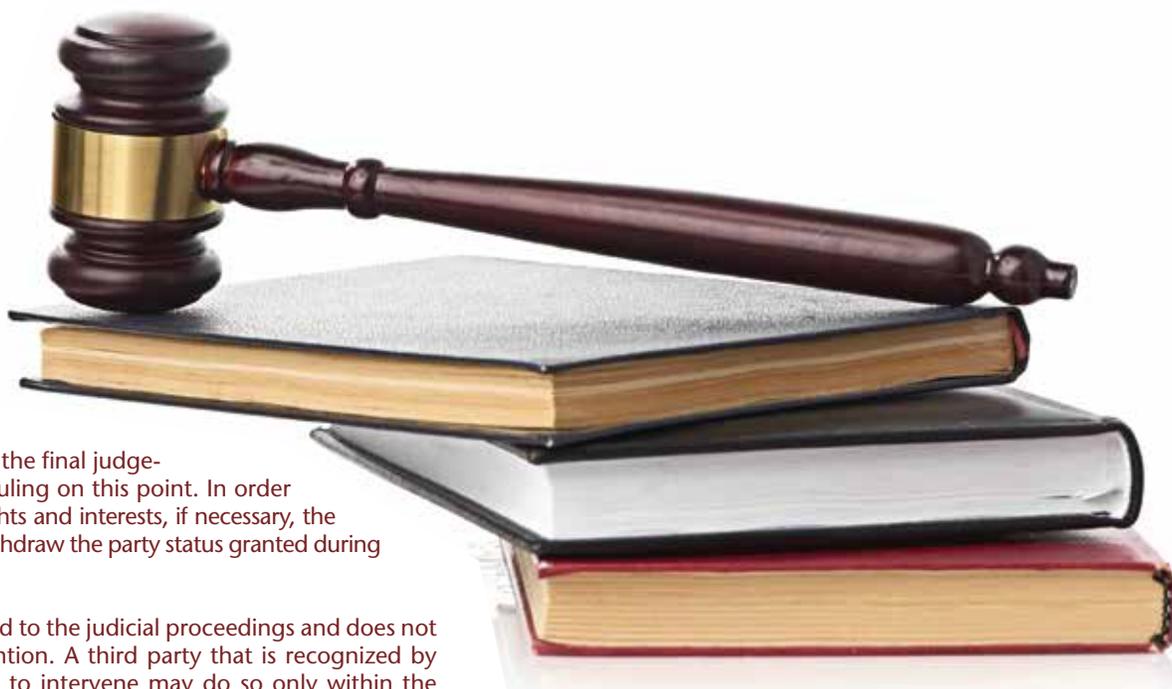
#### Status of party at proof and hearing

*"A third party, for example a resource, may request of the tribunal to intervene as a party. This person may intervene as do the parents, the child and the DYP, who are automatically parties.*

*The party at proof and hearing benefits from the same rights recognised to other parties:*

- *In time, be advised of the location and date of the hearing;*
- *Be represented by a lawyer;*
- *Be present, unless exceptionally, during the entire duration of the proceedings;*
- *Assign witnesses;*
- *Request expert opinions and counter-expertise;*
- *Interrogate witnesses;*
- *Appeal the court order."*

The conditions for a person to be recognised as a 'party' are described under Article 81 of the YPA. A person may be designated as a party if for the requirements of the proof, his or her presence is necessary in the interest of the child. Jurisprudence to this effect points to various criteria from which judges determine if the intervention is made in the child's interest.



Party status granted to a person remains in effect until a decision or court order ends it within the framework of the final judgment or of a particular ruling on this point. In order to respect the child's rights and interests, if necessary, the court has discretion to withdraw the party status granted during the proceedings.

The intervention is limited to the judicial proceedings and does not extend to social intervention. A third party that is recognized by the court with the right to intervene may do so only within the proof and hearing. This means that this person does not necessarily become a 'party of record'. Therefore, once the ruling is given, this intervention does not grant him access to confidential information recorded by the DYP during the intervention.

Obviously, the ideal is to have greater flexibility by requesting the status of party at proof and hearing. In the case of a refusal, an

alternative request for an interested party could also allow the resource to provide his or her version of the story.

In the case of a complete denial, he or she will unfortunately be unable to make any representations during the application for revision of order and will have great difficulty regaining custody of the child.

## 2 Proceedings for court order revision

When moving a child placed until majority with a resource, the DYP must inevitably obtain a court order revision from the court. This request from the DYP is made rather quickly after removing the child, which is why it is important to contact us as soon as possible if such a removal occurs within your resource.

In order for the court to review a decision or a placement order until majority, there must be new facts to justify such a revision. It is important to note that it is not simply the existence of new facts but their importance that may justify the court's intervention.

If there are no important new facts allowing the court to modify the placement to majority order, then the court must maintain the placement to majority with the same resource. This is in line with the principle of "continuity of care and stability of relationships and living conditions".

Obviously each case is unique and it is necessary to seek the advice of a lawyer in youth law to better assess the chance of success of such an action and whether it is possible.

### Conclusion

Although the intervention appeal is an exceptional measure, it may prove to be quite useful in cases where the child's placement to majority has been moved with disregard for the principle of continuity of care and stability of relationships and living conditions for the child.

In the situation where a child for whom you have custody until majority is moved, contact us as quickly as possible. It is very important to promptly initiate the proceedings for these types of cases, since the intervention appeal of the resource becomes difficult, if not impossible, if the court has already ruled on the child's removal.

This is an unofficial translation.

If you have any questions regarding the legal procedures on this matter, please contact your local union representative.