

PLAN DE COURS
TRS6400-83 Stage II :
Intervention auprès des individus, familles, groupes
ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL (UQAM)

Adaptation du plan de cours cadre préparé par la Direction de programme et la Professeure-pivot.

Période du stage : 7 Janvier au 16 avril 2020 (semaine de lecture : 24 au 28 février 2020)

Cycle : 1

Type de cours : Stage Professionnel

Nombre de crédits : 9

Discipline : Travail social

I. Identification

Nom de l'enseignant: Émilie Leblond

Adresse courriel: leblond.emilie@uqam.ca

Téléphone : Il sera transmis aux étudiants lors du premier contact avec eux.

Nom de la Chargée de formation pratique: Mme Dominique Allaire

Adresse courriel: allaire.dominique@uqam.ca

Téléphone: 514-987-3000 poste 7043

Bureau: W-4031

II. Descripteurs officiels

TRS6400 - Stage II - Intervention auprès des individus, des familles et des groupes

Activité pédagogique structurée et supervisée, qui fait suite au premier stage et qui doit se réaliser dans le même milieu de pratique. Ce deuxième stage permet, entre autres: de développer l'autonomie de l'étudiant dans l'élaboration et l'exécution d'un plan d'intervention auprès des individus, familles et groupes; de vérifier de façon systématique les apprentissages méthodologiques amorcés dans le premier stage; de développer ses capacités d'analyse et d'évaluation; de systématiser ses connaissances en fonction des principes qui sous-tendent une action. L'activité comporte quarante-cinq jours de stage dans le milieu de pratique, à raison de trois jours par semaine, ainsi qu'une journée complète réservée à la préparation des documents relatifs à l'évaluation du stage.

Conditions d'accès

Avoir réussi au moins 75 crédits du programme (voir les règlements pédagogiques particuliers du programme) dont 9 de stage.

Préalables académiques

[TRS6300 - Stage I - Intervention auprès des individus, des familles et des groupes](#) et [TRS6305 - Séminaire d'intégration I - Intervention auprès des individus, des familles et des groupes](#)

III. Objectifs

Le stage II doit permettre à l'étudiant-e de :

- vérifier, consolider, améliorer, corriger les acquis/ difficultés du Stage I;
- développer ses capacités d'analyse ;
- développer un premier niveau de compétence et d'autonomie professionnelle. Fonctionnement : l'étudiant-e doit être en mesure de dépasser un niveau de connaissances fragmentaires, intuitives et descriptives de l'intervention et de passer à un niveau d'analyse de son action.

A la fin du Stage II, l'étudiant-e devrait être capable :

- d'analyser sa pratique : expliciter le pourquoi de son action ;
- d'évaluer la pertinence et l'impact de celle-ci en fonction du changement visé ;
- de reconnaître les fondements théoriques de sa pratique ; - de se réappropriier les connaissances acquises ;
- de transférer ses connaissances d'une situation à l'autre et les adapter en conséquence.

Durant son stage, l'étudiant-e travaille à l'atteinte de 4 grands objectifs et de sous-objectifs spécifiques qui y sont associés et qui sont décrits dans le Guide des stages et dans le contrat pédagogique.

Ces 4 grands objectifs sont :

1. Analyser le contexte organisationnel du milieu d'intervention;
2. Analyser le contexte communautaire du milieu d'intervention;
3. Maîtriser le processus d'intervention sociale;
4. Se connaître dans l'action comme personne et comme intervenant.e.

IV. Structure et stratégies pédagogiques

Cours concomitants aux Séminaires d'intégration : les stagiaires doivent suivre et réussir les deux cours à la même session i.e. à la fois le Stage (9 crédits) et le Séminaire d'intégration (3 crédits). Les cours de stage et de séminaire d'intégration sont réputés être concomitants et ceci implique que ces cours doivent être suivis et réussis en même temps.

Le mandat de l'enseignant.e à la coordination des stages

L'enseignant.e à la coordination de stages à la charge d'un groupe de stagiaires. Il. Elle s'assure de l'entente entre chacun.e des parties (stagiaire, répondant.e, superviseur.e, coordonnateur.trice) par la signature du contrat pédagogique et que celui-ci soit conforme aux normes du programme de 1er cycle en travail social. Il. Elle accompagne et conseille au besoin les superviseur.e.s de stage dans leur fonction pédagogique.

En tant que représentant.e de l'université, l'enseignant.e à la coordination de stages exerce un rôle de médiateur.trice dont le principe premier se fonde sur l'impartialité. Sa responsabilité est de s'assurer que les conditions d'apprentissage sont présentes en vue de permettre au stagiaire d'atteindre ses objectifs de stage. Pour ce faire, il doit vérifier celles-ci et intervenir auprès des différents acteurs (stagiaire, superviseur.e, répondant.e, enseignant.e du séminaire, chargée de formation pratique, direction de programme) lorsqu'il évalue que la situation en stage l'exige. S'il y a interruption de stage à la suite d'une situation difficile, il a l'obligation de produire un rapport et de demander aux différents acteurs (stagiaire, superviseur.e et répondant.e, s'il y a lieu) de produire leur rapport respectif. Ces rapports seront remis à la Direction de programme via la chargée de formation pratique. L'enseignant.e à la coordination de stage participe également à deux rencontres de développement/partage d'enjeux par semestre (mi- stage et bilan des stages), animées par la chargée de formation pratique et la professeure-pivot.

S'assurer de la fréquence et de la durée des rencontres de supervision : Obligation contractuelle d'un minimum 2 heures et ce, une fois par semaine

Règles pour l'établissement des heures de stage

Les heures de stages s'appliquent en fonction de l'article 1.4 du règlement no 5 des études de 1er cycle à l'UQAM :

1. (Art. 1.4.1) "Le crédit est une unité qui permet d'attribuer une valeur numérique à la charge de travail requise d'un.e étudiant.e pour atteindre les objectifs particuliers des cours; il correspond, selon l'estimation de l'Université, à quarante-cinq heures d'activités d'apprentissages, y compris l'évaluation".
2. Le stage est de 9 crédits correspond à 405 hres (i.e. 9 x 45 hres).
3. Ces 405 heures d'activités d'apprentissages se répartissent comme suit : 301 heures en milieu de stage (i.e. 14 semaines x 21.5 heures) et jusqu'à 104 heures maximum de travail personnel. (Art 1.4.3 c) "des heures de travail personnel dont le nombre, variable d'un.e étudiant.e à l'autre, dépend des aptitudes et de la préparation de chacun.e".

V. Évaluation

Le contrat pédagogique est le document officiel sur lequel l'évaluation se fonde. Il est signé par chacune des parties en début de session universitaire.

L'évaluation doit satisfaire à tous les objectifs de stage.

Pour ce faire, le-la superviseur.e recommande à l'enseignant.e désigné.e à la coordination de stages une note selon le mode SUCCÈS/ÉCHEC.

L'enseignant.e désigné.e à la coordination de stage est responsable de l'attribution du résultat officiel.

L'évaluation du stage se poursuit jusqu'au dernier jour du stage et se termine par la signature, par l'ensemble des acteurs, du rapport de stage.

Échéanciers et calendrier des activités de stages :

<u>Mardi 7 janvier 2020</u>	Entrée en stage
<u>Du 7 au 23 janvier 2020</u>	Établissement du contrat pédagogique
<u>Vendredi 24 janvier 2020</u>	Date limite pour la remise du contrat pédagogique à l'enseignant coordonnateur de stage
<u>Semaine du 18 février 2020</u>	Évaluation de mi-stage
<u>Vendredi 21 février 2020</u>	Remise du rapport d'évaluation mi-stage à l'enseignant coordonnateur de stage
<u>Du 24 au 28 février 2020</u>	Semaine de lecture
<u>Du 18 février au 6 mars</u>	À la suite de la réception du rapport mi-stage : suivi téléphonique de l'enseignant coordonnateur de stage à l'étudiant-e et/ou le-la superviseur-e s'il y a lieu
<u>Du 31 mars au 16 avril 2020</u>	Rencontres individuelles d'évaluation finale du stage en présence de l'enseignant coordonnateur de stage, l'étudiant-e, le-la superviseur-e, et s'il y a lieu, le-la répondant-e
<u>Jeudi 16 avril 2020</u>	Fin du stage
<u>Vendredi 17 avril 2020</u>	Remise du rapport de l'évaluation finale du stage et de la bibliographie annotée à l'enseignant coordonnateur de stage

VI. Guide d'informations et de procédures en cas de difficulté en stage

(informations provenant de l'Annexe II du Contrat pédagogique)

D'emblée, lors de la préparation des stages et leur réalisation, l'équipe de formation pratique (direction de programme, enseignant.es à la coordination des stages¹, des séminaires et le personnel de la formation pratique) travaille en très étroite collaboration et plus particulièrement, lorsque certaines difficultés sont vécues en cours de stage. Ces difficultés peuvent être différentes mais un processus d'intervention s'enclenche dès que l'enseignant.e responsable du stage est informéE de la situation. À ce titre, le mandat de l'enseignant.e responsable de la coordination des stages, en tant que représentant de l'Université, en est un de médiateur dont le principe premier se fonde sur l'impartialité. Par conséquent, le rôle de cet enseignant ainsi que des autres acteurs (étudiant.es, superviseur.es, chargée de formation pratique et Direction de programme) est très bien décrit. Ce document résume les différentes étapes à suivre lorsqu'une situation apparaît problématique.

Arrêt de stage

Lorsqu'un arrêt de stage est demandé par l'étudiant.e en stage, tout étudiant.e a le droit d'abandonner un cours obligatoire et par conséquent un stage (articles 5.13 et 7.6.4; règlement no5; version juillet 2015) au programme de 1er

¹ L'enseignant.e responsable de stage est la personne qui rencontre les stagiaires, les superviseurs ainsi que les répondant.e. s'il y a lieu, afin de préparer le contrat pédagogique et d'être présent pour l'évaluation des apprentissages. Il est aussi responsable de s'assurer que les conditions d'apprentissage soient présentes.

cycle. L'arrêt d'un stage doit être considéré comme une mesure exceptionnelle et respecter les règles de l'éthique professionnelle. Il y a donc nécessité de se prévaloir de la procédure d'arrêt de stage.

Dans le cas d'une **demande d'arrêt de stage de la part du ou de la stagiaire:**

Afin de prendre une décision, l'étudiant.e doit prendre en compte qu'un stage ne peut être validé que si toutes les heures de stage ont été effectuées.

Aucun.e étudiant.e ne peut abandonner un stage sans motifs sérieux. Tout arrêt de stage par l'étudiant.e stagiaire, sans l'avis de la Direction de programme, est réputé être un échec de stage;

L'étudiant.e stagiaire doit informer par écrit la Direction du programme de 1^{er} cycle des motifs qui justifient l'arrêt du stage et ce, en y joignant les pièces justificatives si nécessaire selon la situation présente. La Direction du programme étudie et évalue la demande d'arrêt écrite par l'étudiant.e stagiaire et en prenant connaissance des rapports écrits du/de la superviseur.e, de l'enseignant à la coordination de stage et du milieu d'accueil, le cas échéant. Elle fait alors une recommandation au registrariat : échec ou abandon.

Dans le cas d'un arrêt **pour raisons médicales**, l'étudiant.e stagiaire doit remettre à la Direction de programme de 1^{er} cycle un papier médical dûment signé par le médecin traitant et qui spécifie les dates auxquelles l'étudiant.e stagiaire est indisponible aux études. Cela est d'autant plus important si l'étudiant.e prend la décision d'abandonner en cours de stage, particulièrement au-delà des dates limites officielles d'abandon sans échec et avec remboursement. Le fait d'en informer la Direction de programme, permet à celle-ci, de transmettre une lettre au Registrariat de l'UQAM pour demander l'annulation des frais de scolarité et de s'assurer qu'il n'y ait pas de mention « échec » au dossier de l'étudiant.e.

Il faut alors prendre en compte le Règlement no5, art 8.8 *Absence de l'Université:*

L'étudiante, l'étudiant qui n'a été inscrit à aucun cours pendant trois trimestres consécutifs doit obligatoirement s'inscrire au quatrième trimestre sans quoi son dossier devient inactif. Sur recommandation de la directrice, du directeur, ou de la, du responsable du programme au Registrariat, l'étudiante, l'étudiant peut être autorisé à s'absenter pendant une période additionnelle d'au plus trois trimestres tout en conservant un dossier actif. L'étudiante, l'étudiant dont le dossier est inactif doit présenter une nouvelle demande d'admission dans les délais prévus à cette fin, avant de pouvoir s'inscrire à un cours.

Politique d'échec de stage avant la date d'abandon administratif

Dans le cas où **une personne autorisée** (coordonnateur.trice de stage, milieu de stage, Direction de programme) **demande un arrêt de stage** alors qu'il y a manquement grave en stage lié à l'atteinte des objectifs pédagogiques ou que les règles éthiques et déontologiques sont enfreintes, l'arrêt de stage doit être considéré comme **un échec du stage** en conformité avec le règlement no 5 des études de 1^{er} cycle.

1. La note "E" sera alors inscrite au dossier de l'étudiant.e. De plus, rappelons que l'étudiant.e stagiaire peut reprendre un cours suite à un échec selon l'article 8.4 du règlement no5.
2. Toutefois, selon la situation, la Direction de programme peut émettre un avis de restriction dans la poursuite des études qui "assigne des objectifs pédagogiques et des modes de cheminement particulier dont l'atteinte mettra fin à la période de probation".
3. En même temps, [la Direction] signifie à l'étudiant.e le délai à l'intérieur duquel les conditions mettant fin à sa probation devront être satisfaites" (art 8.3 du règlement no5).
4. Ce manquement grave doit être lié à des difficultés importantes dans l'un ou plusieurs des objectifs pédagogiques prévus au contrat de stage; et/ou lié à une faute éthique, voire déontologique. Par exemple: enfreindre le code d'éthique de l'organisation d'accueil du stage; et/ou à un non-respect des politiques et règlements de l'organisation d'accueil du stage;
5. La Direction du programme étudie et évalue la demande d'arrêt écrite en prenant connaissance des rapports écrits des autres acteurs et actrices concerné.e.s (de l'étudiant.e stagiaire. du/de la superviseur.e, de l'enseignant.e à la coordination de stage et du milieu d'accueil, le cas échéant). Elle fait alors une recommandation au Registrariat de l'Université.

Article 10.1.3. (R5) - Déontologie (résolution 2014-A-16457)

Dans la réalisation de tous ses travaux remis aux professeures, professeurs, maîtres de langue, chargées de cours, chargés de cours à l'occasion des cours et autres activités suivis à l'Université, l'étudiant.e, l'étudiant est automatiquement soumis aux règles déontologiques édictées dans les politiques et règlements de l'Université et aux directives supplémentaires émises par la faculté de laquelle elle, il relève. La stagiaire ou l'étudiant.e, le stagiaire ou l'étudiant qui va en entreprise ou dans toute autre organisation, seul ou en équipe, pour y documenter, de quelque façon que ce soit, un travail accompli dans le cadre de ses études, doit notamment :

- respecter la confidentialité de tout rapport, document ou informations recueillies auprès de l'organisme d'accueil;
- respecter la confidentialité de toute donnée nominative obtenue dans le cadre d'un tel travail;
- s'abstenir de diffuser des informations pouvant porter préjudice à l'organisme d'accueil, aux personnes y œuvrant ou à ses collègues étudiant.es, étudiants;
- avoir des comportements, des attitudes et des propos, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisme d'accueil, qui sont dignes et qui préservent la crédibilité, l'image et les valeurs de l'Université.

Par conséquent, dans le cas d'une situation où il y a un manque ou l'absence de respect de ces conditions, la direction de programme peut prendre la décision de suspendre le stage et d'émettre un avis de restriction aux études.

VII. Bibliographie

Bellot, C. et Sylvestre, M-E. (2017). La judiciarisation de l'itinérance à Montréal: les dérives sécuritaires de la gestion pénale de la pauvreté. *Revue générale de droit*, 47, 11-44.

Berteau, G. (2006). *La pratique de l'intervention de groupe : perceptions, stratégies et enjeux*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Bogo, M. (2006). *Social Work Practice: Concepts, Processes and Interviewing*, New York, Columbia University Press.

Un des ouvrages les plus utiles pour faire un grand survol méthodologique et théorique; approfondissement des composantes du contexte de pratique en t.s: individu-usager-institution-contexte macro. Beaucoup d'idées d'activités et questions. Aussi pertinent pour les étudiants de Baccalauréat que pour des professionnels en réflexion sur leurs pratiques.

Chamberland, M., & Le Bossé, Y. (2017). *Rendre visible l'invisible : savoirs et prises de conscience de femmes immigrantes au sein d'organisations communautaires*. *Alterstice* (Vol. 4, pp. 31-44).

Cohen-Emerique M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social: théories et pratiques*, Presses de l'EHLESP .

Collingwood, P., Emond, R., & Woodward, R. (2008). The Theory Circle: A Tool for Learning and for Practice. *Social Work Education*, 27(1), 70-83. <http://doi.org/10.1080/02615470601141409>

Cummings, S. M., Foels, L. et Chaffin, K. M. (2013). Comparative analysis of distance education and classroom-based formats for a clinical social work practice course. *Social Work Education*, 32(1), 68-80.

Dallaire, N. (2010). «Développer des liens entre l'intervention de groupe orientée vers l'empowerment et le développement des communautés ». *Intervention*, 133 (2), Recherche, créativité et solidarité en travail de groupe, pp. 75-85.

Doël, M. et Kelly, T. (2014). *Groups and groupwork*. New York (NY) : Palgrave Macmillan.

De Jong, P., & Berg, I. K. (2002). *De l'entretien à la solution: [l'accent sur le pouvoir des clients]*. Satas.

Très apprécié par les étudiant-es, cet ouvrage traduit donne les principes, techniques et attitudes favorisant la co-construction de l'intervention en opérationnalisant la notion d'empowerment, dans les pratiques individuelles et familiales.

Dorvil, H. et Mayer R. (sous la direction de) (2001a). *Problèmes sociaux, Tome I, Théories et méthodologies*. Québec : P.U.Q.

Dorvil, H. et Mayer R. (sous la direction de) (2001b). *Problèmes sociaux, Tome II. Études de cas et interventions sociales*. Québec: Presses de l'Université du Québec.

Dorvil, H., Racine G. (sous la direction de) (2007). *Problèmes sociaux, Tome III, Théories et méthodologies de l'intervention sociale*. Québec : P.U.Q.

Dorvil, H., Racine G. (sous la direction de) (2007). *Problèmes sociaux, Tome III, Théories et méthodologies de l'intervention sociale*. Québec : P.U.Q.

Duval, M., Fontaine, A. Fournier D. et J.F. René (2005) *Les organismes communautaires au Québec : Pratiques et enjeux*. Montréal: Gaétan Morin éditeur.

Evans, R.G., Barer, M. L. & Marmor, T.R. (1994). Hawthorne : Aldine de Gruyter.

Fourlas, G. A. (2016). *Personal use of social networking and social work ethics: Designing guidelines for training*. (Thèse de doctorat). Capella University.

Gastaldo, D., Magalhaes. L., Carrasco, C. & Davy, C. (2012). Body-Map Storytelling as Research, 1–50.

Genest Dufault, S. Gusew, A., Bélanger E., et I. Côté. (Dir) (2017). *Accompagner le projet de formation pratique en travail social: complexité, enjeux, défis*, Presses de l'Université du Québec, 247 pages.

Gray. M. Midgely, J. Webb, S. (2012). The Sage Handbook of Social Work, London, Sage Publications.

Gusew, Annie. (2018) *Recueil de textes*, Formation aux superviseur.e.s de stages, École de travail social, UQAM.

Hamilton, L., Brown, B. et Rogers, R. (2017). Distance Education in Social Work: A Review of the Literature. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 20(2), 45-56.

Harper, E. et Kurtzman, K. (dir.). (2014). Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et interventions féministes : présentation du dossier. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2). <http://dx.doi.org/10.7202/1029259ar>

Harper, E., Dorvil, H. (2013). *Travail social : Théories, méthodes et pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Souvent utilisé pour divers cours, cet ouvrage aide à situer les pratiques actuelles dans leur contexte. Entre autres, il permet d'aborder les questions suivantes: " Comment le travail social peut-il faire en sorte que l'évaluation demeure axée sur la situation que vit un individu et non sur ses capacités de fonctionnement et d'adaptation sociale? Comment -s'assurer que les connaissances et le langage sur lesquels la profession se base restent ancrés dans la pratique du travail social? ".

Healy, K. (2012). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Healy, Karen « Social work théories in context : creating frameworks for practice ». (2014). 2nd Édition, Palgrave MacMillan, 258 p.

Un ouvrage très complet qui fait le tour des principales théories et approches de l'intervention en travail social: systémique, anti-oppressive, centrée sur les solutions, brève, etc. L'autre partie du livre est dédiée à l'analyse approfondie de l'impact de "discours" sur la lecture des problématiques dans les milieux, et sur les interventions en travail social: discours "dominants" i.e. biomédical, "psy" et sciences sociales (sociologique), légal, économique (nouvelle gestion publique), et les discours "alternatifs" (droits citoyens, anti-oppressif, spirituels, etc.) Plusieurs exemples proches des pratiques sont suggérés (individuel et familial surtout), des questions suscitant la réflexion, activités, et bibliographie spécifique à chaque thème.

Howe, D (2009). *A Brief Introduction to Social Work Theory*, London: Palgrave Macmillan.

Karsz, S. (2009). *Pourquoi le travail social*, 2^{ième} édition, Paris: Dunod.

Legault, G. et L. Rachédi (sous la direction de) (2008). *L'intervention interculturelle*. Montréal : Gaétan Morin éditeur.

Mayer, R. (2003). *Évolution des pratiques en service social*. Montréal: Gaétan Morin éditeur.

Marmot, M. (2005). *The status syndrome. How social standing affects our health and longevity*. NY : First Holt Paperbacks Edition.

Mullaly, B. (2010). *Challenging Oppression and Confronting privilege*. (2^{ème} édition). Oxford : Oxford University Press.

Parazelli, M., & Bourbonnais, M. (2017). L'empowerment en travail social. Perspectives, enseignements et limites. *Sciences et actions sociales*, 6, 1-29.

Pour approfondir la compréhension du concept d'empowerment, avec ses différentes visions et finalités.

Parazelli, M. & Ruelland, I. (2017). Autorité et gestion de l'intervention sociale. Entre servitude et acte pouvoir. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Parazelli, M. et Bellot, C. (automne 2015). Normativités, marginalités sociales et intervention. Direction d'un numéro thématique de la revue *Nouvelles pratiques sociales*, 27(2)

Relais-Femmes. (2009). L'intervention en contexte de milieu de vie: un arrimage indispensable entre le formel et l'informel.

Peu d'ouvrages abordent les particularités du travail social en "milieu de vie", aussi nommé "intervention informelle" ou "de proximité". Plusieurs de nos stagiaires sont dans ces milieux et ont parfois besoin de références pour distinguer cette pratique de celles en milieu institutionnel, qui sont mieux reflétées par les objectifs de stage et mieux documentées. Ce guide de pratique (sur internet, gratuit) nomme les concepts pertinents et vient clarifier ce type de travail.

Turcotte, D. et Deslauriers, J.P. (2017). *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle*. 2e édition. Presses de l'Université Laval.

Nouvelle édition abordant toute la méthodologie de l'intervention (individuelle) et ses étapes, ainsi que les principales approches du travail social québécois. Très apprécié des étudiant.es pour la possibilité de réviser les grandes notions, de la prise de contact (alliance) à la terminaison d'une intervention. En français- peut faire un bon livre obligatoire.

Van de Sande, A., Beauvolks, M.-A. & Renaud, G. (2003) *Le travail social. Théories et pratiques*. 2^{ème} édition. Montréal : Gaëtan Morin éditeur.

Wacquant, L. (2015). *Les prisons de la misère*. Paris : Raisons d'agir.

Pour le groupe

Pelech, W., Basso R., Lee C., Gandarilla, M. (2016). *Inclusive Group Work*. Oxford University Press.

Steinberg, Moyse D. (2008) *Le travail social de groupe, un modèle axé sur l'aide mutuelle*, Québec : Presses de l'Université Laval.

Turcotte, D., Lindsay, J. (2014). *L'intervention sociale auprès des groupes*. Boucherville : Édition Gaëtan Morin. 2^e édition.

Gitterman, A. (2004). «The mutual aid model» dans (sous la direction de Garvin C., Gutiérrez L.M. et Galinsky, M. J.). *Handbook of social work with groups*. New York : Guilford Press, ch. 6, pp. 93-111.

Roy, V. & Pullen-Sansfaçon, A. (2016). Promoting Individual and Social Changes : A hybrid model of social work with groups. *Social Work with Groups*, 39 (1), 4-20.

Roy, V., Pullen-Sansfaçon, A., Doucet, M. & Rochette, M. (2013). « IASWG standards for social work practice with groups: the case of Quebec practices », *Social Work with Groups*. 36 (2-3), pp. 145-159.

Roy, V., Pullen-Sansfaçon, A. et Rochette, M. (2014). « L'évolution des pratiques de travail social de groupe au Québec : Des années 1980 aux années 2010 ». *Revue canadienne de service social*, 31(1), pp. 67-84.

Roy, V., Turcotte, D., Lindsay, J., Bédard, S., et Turgeon, J.-F. (2013). « Quelques repères théoriques pour comprendre le travail social et orienter la pratique d'intervention de groupe en travail social » dans : (sous la direction de Harper, É. et Dorvil, H.). *Le travail social : théories, méthodologie et pratique*. Québec, PUQ : Collection : problèmes sociaux et interventions sociales, ch. 10, pp.223-242.

Pullen-Sansfaçon, A., Roy, V., Blais, J., & Rochette, M. (2013). « L'état des pratiques de groupe au Québec : l'influence des contextes organisationnels contemporains ». *Revue française de service social*, 248, pp.119-131.

Berteau, G., Bédard, C. (1995). « Intervention de groupe auprès enfants abusés sexuellement ». *Intervention* 101, pp. 26-34.

Margot Breton, M. (2012). « Small steps toward social justice ». *Social Work With Groups*, 35(3), pp. 205- 217

Gitterman, A. (1989). «Building mutual support in groups». *Social Work with Groups*. 12, (2), pp. 5-21.

Wickham, E. (2003). *Group treatment in social work : an integration of theory and practice* / Edcil Wickham. 2nd ed. Toronto : Thompson Educational Pub.

Home, A. (1999). «Group empowerment : an elusive goal» dans Shera, W., Wells, L. (eds). *Empowerment practice in social work*. Toronto (On) : Canadian Scholars'Press, Inc.

Lee, J. (2002). *The empowerment approach to practice*. New York, Columbia.

Mullender, A. & Ward, D. (1991). « Empowerment through social action group work : The self-directed approach». *Social Work with Groups*, 14 (3-4), pp. 125-141.

Bouchard, N. (2006). *Travailler efficacement en équipe*. Outremont, Québec : Éditions Quebecor.

Motoi, I., Villeneuve, L. (2006). *Guide de résolution de conflits dans le travail en équipe*. Québec : Presse de l'Université du Québec.

Leclerc, C. (1999). *Comprendre et construire les groupes*. Québec: Chroniques sociales, Presses de l'université Laval.

Leclerc, C. (2015). *Intervenir en groupe. Savoirs et pouvoirs d'agir*. CRIEVAT

VIII. Informations universitaires complémentaires

Conflit d'intérêt. Règlement no5 article 7.2 g)

“les membres du personnel enseignant [superviseur.e.s, coordonnateur.trice,s de stage) et les correctrices, les correcteurs doivent s'abstenir d'évaluer la performance et les travaux des étudiantes, étudiants avec qui leur lien de parenté ou leurs relations interpersonnelles seraient susceptibles de les placer en situation de conflit d'intérêts, soit réelle, soit apparente. La personne en conflit d'intérêts potentiel doit aviser la, le responsable du cours, s'il s'agit d'une, d'un auxiliaire d'enseignement, ou la direction du département concerné dans tous les autres cas. Si cette situation s'applique à une directrice, un directeur de département, celle-ci, celui-ci doit en aviser la doyenne, le doyen”.

En l'occurrence, si un membre du personnel du milieu de stage a un lien de parenté avec le ou la stagiaire ou qu'une relation interpersonnelle est susceptible d'influencer le travail d'évaluation de la supervision ou de la coordination de stage (ex : relation hiérarchique entre employé.e.s du milieu de stage, ...), « La personne en conflit d'intérêts potentiel doit aviser la, [la Chargée de formation pratique] », et ce, avant la signature de ce contrat, par écrit.

Article 8.4.1 (R5) Échec dans un cours obligatoire (résolution 2012-A-15504)

L'étudiant.e, l'étudiant ayant subi un échec dans un cours obligatoire dans son programme est tenu de reprendre ce cours. Là où les règlements facultaires et le comité de programme le permettent, la directrice, le directeur du programme peut exceptionnellement autoriser l'étudiant.e, l'étudiant à reprendre un cours jugé équivalent, suite à l'approbation du comité de programme. En cas d'échec lors de la reprise d'un cours obligatoire, la directrice, le directeur ou la, le responsable du programme peut donner à l'étudiant.e, l'étudiant une autorisation exceptionnelle pour s'inscrire une troisième fois à ce même cours. Cette autorisation doit être consignée, communiquée à l'étudiant.e, l'étudiant et versée à son dossier officiel, sous la garde du Registrariat. Dans le cas d'un cours obligatoire, un échec subi lors de la première reprise, ou de la seconde reprise si elle a été autorisée, conduit à l'exclusion du programme. L'exclusion ne peut être prononcée que par le Registrariat sur recommandation de la directrice, du directeur, ou de la, du responsable du programme et de la doyenne, du doyen de la Faculté responsable de ce programme.

Article 10.1.2 (R5) - Propriété intellectuelle

Paragraphe a) « les étudiantes et les étudiants sont titulaires des droits de propriété intellectuelle et des droits moraux sur les travaux qu'elles, ils réalisent lors des activités académiques suivies à l'Université; »

Paragraphe d) « nonobstant le paragraphe a), la propriété intellectuelle des travaux réalisés par l'étudiante, l'étudiant lors de stages crédites ou non crédites peut appartenir à une tierce partie soit suivant l'application de la Loi sur le droit d'auteur, soit en vertu d'une cession signée par l'étudiante, l'étudiant; »

Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel : Stagiaire en situation de harcèlement (psychologique, sexuel, ...)

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré ayant pour effet de compromettre le droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables ou le droit à la dignité.

La Politique n° 16 identifie les comportements suivants comme du harcèlement sexuel :

1. Manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel non désirées.
2. Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude.
3. Avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées.
4. Avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, baisers non désirés.
5. Promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, représailles liées à l'acceptation ou au refus d'une demande d'ordre sexuel.
6. Actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme.
7. Manifestations de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle non voulue.
8. Toute autre manifestation à caractère sexuel offensante ou non désirée.

Pour plus d'information : instances.uqam.ca/ReglementsPolitiquesDocuments/Documents/Politique_no_16.pdf

Pour obtenir du soutien : Pour rencontrer une personne ou faire un signalement : Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, 514 987-3000, poste 0886

Pour la liste des services offerts en matière de violence sexuelle à l'UQAM et à l'extérieur de l'UQAM : harcelement.uqam.ca

CALACS Trêve pour Elles – point de services UQAM : 514 987-0348; calacs@uqam.ca ; trevepourelles.org

Soutien psychologique (Services à la vie étudiante) : 514 987-3185 ; Local DS-2110

Service de la prévention et de la sécurité : **514 987-3131**

Lors d'un stage, la situation de harcèlement peut se produire dans la relation avec une personne du milieu de stage (employé.e, usager.e.s, etc.) ou du milieu universitaire.

La Direction de programme devrait être prévenue dans les 2 cas, que ce soit une situation en milieu de stage ou en lien avec une personne du milieu universitaire (UQAM). De fait, le programme souhaite s'assurer de la sécurité des stagiaires et des futur.e.s stagiaires dans ces milieux et avec le personnel impliqué à la formation pratique.

- Instances institutionnelles (milieux de stage) de réception de plaintes : les CISSS et CIUSSS du Québec sont dotés de "Conseiller.e-cadre en gestion des risques et éthique clinique"
- En organisation communautaire, on peut s'adresser à la Direction ou à la Coordination générale de l'organisme.
- La Chargée de formation pratique du programme de 1er cycle en travail social à l'UQAM peut être consultée en toute circonstance.
- La Direction de programme de 1er cycle en travail social à l'UQAM peut être consultée en toute circonstances