

INTRODUCTION ET GÉNÉRALITÉS

Les programmes de formation offerts à l'UQO visent à préparer les étudiants et étudiantes à exercer divers rôles entourant la pratique du travail social, que ce soit dans le réseau de la santé et des services sociaux, celui du secteur de l'action communautaire ou autres secteurs d'activités où la contribution du travail social est sollicitée. La profession est encadrée par un ensemble de valeurs et principes, exigences éthiques, déontologiques et normes professionnelles qui invitent à adopter des attitudes, un savoir-être et une conduite professionnelle exemplaires. Pendant la formation, la conduite des étudiant.es au plan académique est tout aussi importante. Elle prépare les étudiant.es aux exigences de la pratique professionnelle par le respect de l'ensemble des politiques et règlements qui encadrent la vie étudiante, leur intégrité académique et leur conduite auprès de toutes les personnes avec qui elles interagissent tout au long de leur formation. Ce règlement a par conséquent ce double rapport de référence à la formation académique universitaire et professionnelle (dans le cadre des stages).

La formation par le Département de travail social de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) sur les deux campus (Gatineau et Saint-Jérôme) est fidèle aux valeurs et principes de l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ), son *Code de déontologie* (OTSTCFQ, 2012), ainsi qu'aux valeurs et principes inscrits au cadre normatif de l'Association canadienne pour la formation en travail social (ACFTS). Ces valeurs se retrouvent aussi dans notre énoncé de mission.

Extrait du référentiel des compétences de l'OTSTCFQ (2012 :7)

- le respect de la dignité de tout être humain;
- la croyance en la capacité humaine d'évoluer et de se développer;
- la reconnaissance de la nécessité de percevoir et de comprendre l'être humain en tant qu'élément de système interdépendant et potentiellement porteur de changement;
- le respect des droits des personnes, des groupes et des collectivités;
- le respect du principe d'autonomie de la personne et du principe d'autodétermination;
- la reconnaissance du droit de tout individu en danger de recevoir assistance et protection selon ses besoins;
- la promotion des principes de justice sociale.

Les étudiantes et les étudiants inscrits dans nos programmes se doivent de répondre à l'ensemble des exigences tout au long de leur formation. Le Département de travail social pour sa part, se doit de mettre en place des procédures, dispositifs et mécanismes clairs pour fournir les balises nécessaires qui leur permettront de répondre aux attentes et d'être accompagnés en cas de difficulté ou situation problématique. Il s'agit d'une responsabilité éthique de chercher à résoudre toute difficulté pouvant avoir un impact sur l'apprentissage ou le développement des habiletés professionnelles de la communauté étudiante.

¹ Ce présent règlement répond à une exigence des normes d'agrément de l'Association canadienne de formation en travail (ACFTS). Le règlement est inspiré des sources suivantes : *La Politique en matière d'aptitudes et d'intégrité académiques et professionnelles de l'École de travail social de l'Université de Moncton (2013)*; *La Politique en matière d'aptitudes et d'intégrité académiques et professionnelles de l'Unité de formation en travail social de l'UQAC (document de travail en cours)*; *La Politique de gestion des situations problèmes portant atteinte au respect des principes, des valeurs et des attitudes propres à la formation en travail social de l'École de travail social de l'UdeM (2017)*.

1) OBJECTIFS

Le règlement a pour but de guider les étudiantes et étudiants en ce qui a trait aux attentes concernant les aptitudes, attitudes et comportements propres à l'exercice de la profession. Le département s'attend par conséquent à ce que les étudiantes et les étudiants prennent connaissance du règlement et en respectent les règles tout au long de leur formation. Diverses situations ou difficultés peuvent survenir pendant la formation académique et pratique et celles-ci peuvent compromettre le placement, la poursuite ou la réussite d'un stage, voire même l'exclusion du programme. Un tel règlement permettra de prévenir des situations où la conduite d'un.e étudiant.e apparaît contraire à l'éthique de la profession ou aux normes et aux codes de conduite en vigueur.

2) CHAMPS D'APPLICATION

Ce règlement s'applique à toute étudiante et tout étudiant admis dans tous les programmes du Département de travail social qu'il soit en exercice de formation académique ou de la formation pratique (observation et analyse des milieux, stage 1 et stage 2). Il vise à maintenir un contexte d'apprentissage où sont respectés les droits, la dignité et la sécurité :

- des personnes accompagnées (individu, groupes, famille, collectivité);
- des étudiantes et étudiants;
- des enseignantes et enseignants (professeur.es et chargé.es de cours);
- du personnel administratif et des équipes de personnes professionnelles du département et de l'UQO;
- des personnes-ressources et celles qui supervisent les stages;
- des membres du personnel de tous les milieux de pratique et de stage;
- toute autre personne impliquée de près ou de loin dans la formation en travail social.

3) LOIS, POLITIQUES, RÈGLEMENTS QUI ENCADRENT LA PROFESSION ET LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL DE L'UQO

La profession du travail social est encadrée par un ensemble de lois et politiques qui ont un impact sur l'exercice de la pratique sur le plan des aptitudes, des attitudes et des comportements éthiques sur lesquels s'appuie le présent règlement. Nous vous invitons à prendre connaissance de ses assises normatives.

Les lois et codes qui encadrent la profession :

- la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, chapitre C-12;
- le *Code civil du Québec*, LQ, chapitre 64;
- la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, RLRQ, chapitre S-4.2;
- la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, chapitre A-2.1;
- le *Code des professions*, RLRQ, chapitre C-26;
- le *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*, chapitre C-26, r. 286;
- le *Code de déontologie de l'Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (ACTS)*;

Plusieurs autres politiques ou règlements d'ordre institutionnel et départemental sont en cours et invitent les étudiantes et étudiants à adopter une conduite professionnelle et académique appropriée. Ces règles encadrent les rapports entre les acteurs au sein de l'Université et dans leurs relations avec les partenaires de la communauté. Encore ici, il est de votre responsabilité de prendre connaissance de ces politiques et règlements en vigueur.

Les politiques et règlements institutionnels :

- le *Code de conduite de l'UQO* (résolution 266-CA-3866);
- la *Politique contre le harcèlement et règles de procédure* (résolution 358-CA-5412);
- la *Politique concernant l'accès et la protection des renseignements personnels* (résolution 410-C-6234);
- la *Politique de santé, sécurité et prévention*, article 7.4.1 (résolution 236-CA-3409);
- les Règlements et politiques concernant les études :
↳ <http://uqo.ca/decanat-des-etudes/politiques-et-reglements>;
- les documents de renseignements concernant les cours, les examens et les travaux :
↳ <http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/premier-cycle.pdf>;
- le *Règlement concernant le plagiat et la fraude* :
↳ <http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/plagiat.pdf>;
- le *Cadre de gestion des absences aux examens* :
↳ <http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/vrer/absence-examens-cadregestion.pdf>.

Les règles et politiques départementales

- les *Règles d'utilisation éthique des médias sociaux* 2018 (résolution 27 août UQO-DTS-1089);
- la *Politique sur la qualité du français* – dans le guide d'accueil des étudiant.es du Baccalauréat, p.18;
- la *Politique concernant l'évaluation des apprentissages*, modifié le 30 mai 2016 (résolution UQO-SDT-931);
- la *Politique concernant la remise de travaux* (résolution 4 mai 2015 UQO-DTS-847).

4) POLITIQUE SE RAPPORTANT À LA CONFIDENTIALITÉ ET À LA PROTECTION DE L'INFORMATION ET LA SÉCURITÉ DES PERSONNES

La politique se rapportant à la confidentialité s'appuie sur deux assises normatives: 1) le *Code de déontologie* de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux du Québec (OTSTCFQ, 2012) et 2) la *Loi sur la protection des renseignements privés*. Elle concerne aussi les politiques en vigueur à l'UQO et dans toutes les institutions et organisations fréquentées pendant la formation.

Toute donnée recueillie pendant l'observation de milieux de pratique, au moment où des personnes sont invitées dans les cours, pendant l'exercice des stages, est de nature privée et confidentielle et vous avez l'obligation de la conserver confidentielle. Ces renseignements sont obtenus par le consentement des personnes accompagnées, à partir des données qu'elles transmettent de vive voix, des données consignées dans les dossiers ou des communications avec le personnel. Par conséquent, les données ne peuvent être divulguées ou utilisées sans le consentement de la personne ou par une exigence de la loi.

Dans l'exercice de la formation pratique (les stages), les données peuvent être utilisées ou divulguées dans le cadre de certaines activités :

- conférences de cas;
- consultation clinique;
- discussions cliniques (en supervision, avec les personnes-ressources d'un milieu de pratique, en équipe multi ou interdisciplinaire);
- établissement et évaluation de plan d'intervention;
- activités académiques (cours théoriques, séminaires de stage).

Les situations suivantes sont des exemples où un étudiant ou une étudiante contrevient à ses obligations concernant la confidentialité des données :

- Discuter de la personne (famille, groupe, organisme, ou collectivité) dans des lieux publics (restaurant, cafétéria, salle de toilette publique, ascenseur, domicile, salle de classe, téléphone, réseaux sociaux, etc.);
- Discuter avec un membre du personnel ou collègue de travail qui n'a pas besoin d'information confidentielle pour accomplir son travail;
- Imprimer ou photocopier le contenu en tout ou en partie d'un dossier;
- Omettre de protéger l'identité de la personne sur tout document utilisé dont les données sont disponibles;
- Etc.

La formation dispensée par le Département de travail social doit se conformer aux lois existantes et aux politiques des associations professionnelles qui encadrent la pratique du travail social et la formation dans ce domaine, de manière à assurer aux étudiantes et étudiants, tout au long de leur formation, protection de l'information et sécurité. Par conséquent, le suivi du rendement des étudiant.es est soumis à ces règles. Les informations recueillies sont traitées de manière confidentielle afin de ne pas porter préjudice aux étudiant.es. À cet effet, toute personne associée à la formation en travail social est soumise à cette exigence.

5) CODE DE CONDUITE

Le règlement sur les aptitudes professionnelles à l'exercice de la profession s'appuie 1), sur le code de conduite institutionnelle (Résolution 266-CA-3866) qui présente les définitions et valeurs qui encadrent les relations et interactions de tous les membres de la communauté universitaire et 2), sur le *Code de conduite* du Département de travail social plus spécifique à la pratique du travail social.

5.1 LE CODE DE CONDUITE DE L'UQO

Le *Code de conduite de l'UQO* stipule « que les membres de la communauté universitaire partagent un ensemble de valeurs humaines et professionnelles énoncé au code de conduite » (p.2). Ce code s'appuie sur les trois définitions suivantes (p2) :

- **la conduite** se réfère au comportement moralement satisfaisant et socialement reconnu acceptable;
- **l'éthique** consiste en une façon de diriger sa conduite en tenant compte, en conscience, des valeurs en jeu;
- **la déontologie** consiste en un ensemble de devoirs, d'obligations et de responsabilités qui incombent à une personne lors de l'exercice de ses fonctions.

Toute personne de la communauté universitaire, dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités, doit respecter les valeurs humaines et professionnelles suivantes (p.3) :

- agir dans le respect de la dignité de la personne;
- être intègre dans ses relations;
- être responsable envers toute personne de la communauté universitaire et envers l'UQO;
- exercer sa liberté dans le respect de celle des autres;
- respecter le bien d'autrui et l'environnement;
- promouvoir un climat de travail, d'apprentissage et de recherche sain et sécuritaire.

Les étudiant.es sont invité.es à se familiariser sur les principes fondamentaux du *Code de conduite*. Pour de plus amples informations, se référer au lien suivant : <http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/code-conduite.pdf>.

5.2 LE CODE DE CONDUITE DU DÉPARTEMENT DE TRAVAIL SOCIAL

Le *Code de conduite* du Département de travail social guide l'attitude et le comportement professionnel de la communauté étudiante qui est tenue de s'y conformer en tout temps pendant sa formation. Il s'appuie sur les valeurs promues par le *Code de déontologie* de l'OTSTCQ (2012) et le Cadre normatif de l'ACFTS. Il est complémentaire au code de conduite institutionnel.

5.3 ATTITUDES ET COMPORTEMENTS ATTENDUS :

1. Adopter des attitudes ou des comportements démontrant une relation professionnelle établie sur le respect de la clientèle, des partenaires, des collègues ainsi que sur les normes et les valeurs qui encadrent la pratique du travail social;
2. Maintenir une conduite professionnelle et agir en toute intégrité et respecter le *Code de déontologie de l'OTSTCQ*, 2012) et tous règlements reliés au Code des professions;
↳ <https://beta.otstcfq.org/l-ordre/publications-et-reglements/reglements>
↳ <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-26,%20r.%20286/>
3. Respecter les valeurs, les principes et les normes nécessaires à l'exercice de la profession du travail social.
↳ https://beta.otstcfq.org/sites/default/files/referentiel_de_compences_des_travailleurs_sociaux.pdf
4. Accompagner les personnes, de manière responsable et respectueuse, dans le processus d'intervention sociale, tout en favorisant leur autonomie et leurs droits et en respectant le caractère unique de leur situation;
5. Afficher des attitudes et des comportements respectant la dignité des personnes et de leur milieu.
6. Éviter de s'engager dans toute forme de discrimination, d'exclusion, d'intimidation ou de marginalisation d'individu, fondée entre autres, sur l'origine ethnique ou culturelle, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion ou le handicap.
7. Respecter la dignité, l'honneur, la réputation et la vie privée des professeures, des autres étudiant.es et des personnes accompagnées, conformément à la Charte des droits et libertés (L.R.Q., c., C - 1 2);
8. Considérer toute personne associée à la formation avec respect, honnêteté, courtoisie et équité (collègues de classe, le corps enseignant, les personnes qui assurent la supervision, les professionnelles de l'UQO, du département et module et toute personne de son milieu de stage);

9. Respecter la confidentialité des informations obtenues concernant les personnes accompagnées dans le cadre d'un service professionnel;
10. Utiliser de façon professionnelle et éthique de l'utilisation des médias sociaux (les sites de réseautage personnels ou professionnels (Facebook, Twitter, LinkedIn, Myspace, etc.); les sites de partage de vidéos ou de photographies (YouTube, Instagram, Snapchat, etc.); les sites de microblogage (Twitter, Tumblr, etc.); les blogues et les forums de discussion (MSN Messenger, Google Groups, etc.); les encyclopédies en ligne (Wikipédia, etc.).
11. Éviter tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts pouvant exister entre l'étudiant.e et les personnes qui l'encadrent (professeure, superviseure ou répondante)²;
12. Éviter toute activité malhonnête ou illégale, de la fraude, de la tromperie ou de fausses déclarations;
13. Éviter d'entretenir des relations d'amitié, sentimentales ou des contacts sexuels avec une personne aidée, des relations de proximité avec toute personne avec laquelle il y a un lien d'autorité;
14. S'assurer de respecter la politique et les procédures du programme dans le cas où l'étudiant.e réalise un stage dans un milieu où elle a déjà occupé ou occupe un emploi;
15. S'assurer, si elle rencontre des problèmes personnels, de prendre les mesures qui s'imposent, de façon à éviter que sa formation académique et pratique en soit affectée.

5.4 SITUATIONS PROBLÈMES ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES³

Au cours de la formation et pendant les stages, il peut se produire différentes situations problématiques qui obligent le département à intervenir auprès d'un.e étudiant.e dont les attitudes, jugements et comportements peuvent aller à l'encontre de valeurs et attitudes propres à l'exercice de la pratique du travail social ou au non-respect des principes déontologiques inscrits dans le *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*. Ces situations peuvent se produire tout au long de la formation, tant avec les confrères et les consœurs qu'avec toute autre personne avec qui l'étudiant.e entre en contact dans le cadre de son programme d'étude.

La personne confrontée à la situation problème désigne toute personne (étudiant.e, personne usagère de services, groupes vulnérables et désavantagés, membre de l'institution d'enseignement, de la communauté ou d'un organisme de pratique) qui, dans le cadre de la formation offerte en travail social, a vécu une situation dérogeant aux principes et aux valeurs propres à cette formation et impliquant un.e étudiant.e inscrit dans un programme de formation.

Les situations problématiques concernent un ensemble de difficultés qui peuvent se vivre au niveau académique et au niveau des attitudes et comportements en situation de stage. Ces situations problématiques peuvent compromettre un placement en stage, la poursuite ou la réussite d'un stage. Les politiques et procédures visent par conséquent à mieux soutenir le développement professionnel de l'étudiante ou de l'étudiant si une situation problématique se présente.

5.4.1 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET INDICATEURS DE SITUATIONS PROBLÈMES

² *Conflit d'intérêts : Une personne se trouve en situation de conflit d'intérêts lorsqu'elle exerce un pouvoir officiel ou une fonction officielle qui lui fournit la possibilité de favoriser son intérêt personnel ou celui d'un parent ou d'un ami ou de favoriser de façon irrégulière celui de toute autre personne. (Loi sur les conflits d'intérêts, Laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-36.65art.4 p. 5)*

³ *Cette section s'inspire du guide des stages de premier cycle en service social de l'École de Services social de l'Université Laval (2013). Ce guide, ainsi que d'autres guides de stage consultés (UQAT, UQAC) réfèrent aux indicateurs développés par Bongo et Wauda, 1998.*

Les situations problèmes se présentent généralement à trois niveaux : 1) le cheminement académique, 2) les comportements et attitudes du ou de la stagiaire pendant le stage. Ce deuxième niveau comporte quatre types d'indicateurs problèmes soient : les indicateurs liés à l'exercice du stage et les dimensions éthiques, les indicateurs liés aux comportements organisationnels et collaboratifs, les indicateurs de problèmes en situation de supervision et finalement les indicateurs de problème d'ordre psychosocial. Un troisième niveau de difficulté peut être lié aux comportements et attitudes du ou de la superviseure ou personne-ressource d'un milieu de pratique dans le cas de superviseur.e externe.

1) DIFFICULTÉS SUR LE PLAN DU CHEMINEMENT ACADÉMIQUE ET APPLICATION DES CONNAISSANCES

Ces difficultés réfèrent à l'intégration des savoirs, à des blocages dans l'apprentissage et l'application des connaissances, aux difficultés à poser des actions pour atteindre un niveau de performance suffisant dans la réalisation des objectifs à atteindre.

2) DIFFICULTÉS LIÉES AUX COMPORTEMENTS ET ATTITUDES DU OU DE LA STAGIAIRE PENDANT LE STAGE

Ces difficultés se déclinent en quatre types d'indicateurs: les indicateurs liés à la pratique directe de la ou du stagiaire, ceux qui concernent ses rapports avec le milieu de pratique et ceux qui ont trait aux rapports avec la ou le superviseur.

La liste des indicateurs pour chaque catégorie est à titre indicatif. D'autres indicateurs problèmes pourraient se présenter sans qu'ils soient énoncés dans la liste qui suit.

2.1 Indicateurs liés à l'exercice direct du stage et les dimensions éthiques

L'étudiant ou l'étudiante :

- Démontre de la difficulté à faire preuve d'apprentissages par des changements de comportement et d'en démontrer des signes d'évolution;
- Manque d'honnêteté, d'intégrité ou d'authenticité;
- Affiche des comportements destructeurs à l'endroit des autres; manque de respect envers les autres par des états inadéquats (consommation, sautes d'humeur, comportement colérique, intimidant, dévalorisant);
- Manque d'intégrité, d'honnêteté dans ses démarches, ses relations;
- Porte des jugements et critiques à l'endroit des personnes aidées, des collègues;
- Tente d'imposer son système de valeurs;
- Est incapable de faire preuve d'initiative dans une situation d'aide; n'arrive pas à favoriser une planification et un suivi efficacement des dossiers, prend contact de manière inappropriée avec les personnes accompagnées;
- Démontre difficilement une qualité d'être dans la relation d'aide (empathie, conscience de soi, authenticité, assurance);
- Dépasse la relation professionnelle/client; développe des relations affectives inappropriées, confie ses problèmes personnels au système-client, adopte des comportements s'apparentant au harcèlement psychologique ou sexuel.

2.2 Indicateurs liés aux comportements organisationnels et sur le plan de la collaboration

L'étudiant ou l'étudiante :

- Contrevient aux politiques de l'établissement sans avoir préalablement discuté avec sa superviseuse de stage;
- S'ajuste difficilement aux différents contextes professionnels;
- Ne peut travailler de concert avec les autres membres du personnel;
- Présente une posture d'autorité, directive, centrée sur la tâche, au détriment de la relation et du travail fondés sur la réciprocité;
- S'intègre difficilement à l'équipe de travail;
- Refuse de reconnaître l'effet de ses actions sur les autres et maintien des comportements inappropriés, même après une discussion sérieuse avec sa superviseuse;
- Utilise inadéquatement son propre matériel technologique durant les heures de stage (*p. ex.* MSN, cellulaire, Facebook, etc.);
- Utilise un langage inapproprié face aux exigences de la profession et du milieu de stage;
- Porte une tenue vestimentaire qui ne répond pas aux exigences du milieu de stage et ne démontre pas une hygiène personnelle convenable.

2.3 Indicateurs de problème en situation de supervision

L'étudiant ou l'étudiante :

- N'arrive pas à faire des liens entre la théorie et la pratique et nécessite un encadrement supérieur à ce qui est prévu et exigé;
- Est incapable d'exposer systématiquement ou de discuter de sa pratique lors des supervisions et détourne toute tentative de forcer la réflexion à ce propos;
- Est incapable de recevoir un commentaire sur sa pratique sans le percevoir comme une attaque personnelle, adopte une attitude défensive et ne procède pas à un changement;
- N'est pas transparent avec des difficultés qui demandent des accommodements professionnels.

2.4 Indicateurs de problèmes relatifs aux attitudes et comportements d'ordre psychosocial

L'étudiant ou l'étudiante :

- Utilise des propos inappropriés ou inquiétants sur les réseaux sociaux ou dans son milieu de stage;
- Démonstre des signes de désorganisation sur le plan physiologique, affectif, cognitif ou comportemental;
- Démonstre un ou plusieurs signes précurseurs de dépression sur le plan physique ou psychologique (ex. épuisement);
- Exprime des propos inquiétants sur des sujets tels que le désir de mourir, les menaces, le suicide, l'automutilation;

- Manifeste un changement de comportement démontrant des signes d'agressivité, d'hostilité, de retrait ou de délire;
- N'arrive pas à gérer adéquatement l'anxiété professionnelle et de performance.

3) DIFFICULTÉS LIÉES AUX COMPORTEMENTS ET ATTITUDES DU/DE LA SUPERVISEUR.E OU PERSONNE-RESSOURCE

Des situations problèmes peuvent relever des comportements ou attitudes du ou de la superviseure et/ou personne-ressource du milieu de pratique. Ces situations ne sont pas traitées dans ce règlement. Les superviseur.es de stages sont soumis au code de déontologie de la profession et au code d'éthique de leur établissement. Ces exigences n'exemptent pas ces professionnelles de s'exposer à des difficultés. Une relation de supervision comporte plusieurs dimensions (administratives, pédagogiques, relationnelles) qui s'inscrivent dans un rapport d'autorité auxquelles il faut être attentif et vigilant.es. L'étudiant ou l'étudiante exposée à des difficultés de cet ordre doit en aviser son ou sa professeure de stage immédiatement.

3.1 Indicateurs révélateurs d'une situation problème reliée aux comportements et attitudes du ou de la superviseure

Le ou la superviseur.e :

- Établit une relation de pouvoir personnel et impose ses normes, valeurs et modes de pensées à l'étudiant.e;
- Impose des exigences démesurées en rapport avec les besoins d'apprentissages de l'étudiant.e (charges de travail, tâches administratives, travaux, horaire, niveau de responsabilité, etc.);
- N'est pas suffisamment disponible et le temps de supervision ne sont pas respectés;
- Ne fournit pas à l'étudiant.e des occasions professionnelles pour développer ses habilités;
- Cherche à créer une relation affective inappropriée;
- Adopte des comportements de harcèlement psychologique ou sexuel ou se comporte comme un thérapeute.

Le ou la personne-ressource :

- Ne participe pas ou ne facilite pas l'intégration de l'étudiant.e dans l'établissement ou l'organisme;
- Impose des exigences démesurées en rapport avec les besoins d'apprentissages de l'étudiant.e (charges de travail, horaire, tâches administratives, niveau de responsabilité, etc.);
- Établit une relation de pouvoir personnel et impose ses normes, valeurs et modes de pensées à l'étudiant.e
- Cherche à se substituer au rôle de supervision en interférant régulièrement dans les activités d'apprentissages sans ententes claires avec le ou la superviseure;
- Cherche à créer une relation affective inappropriée;
- Adopte des comportements de harcèlement psychologique ou sexuel ou se comporte comme un thérapeute.

6) PROCÉDURES EN CAS DE MANQUEMENT AU RÈGLEMENT

En cas de non-respect du contenu de ce règlement et de violation sérieuse aux codes d'éthique applicables, des conséquences et mesures disciplinaires peuvent suivre pouvant aller **jusqu'à l'exclusion du programme** sur la base de l'inaptitude à exercer la profession (ACFTS, NB/M 2.4.5.).

Lors des stages, il peut survenir des situations problématiques pouvant mener, entre autres, à l'arrêt du stage, impliquant du coup une mention d'échec systématique pour l'étudiant.e. Dans ces circonstances, il est impératif de soulever l'objet des difficultés, afin d'en discuter avec les personnes concernées. Une difficulté significative sur le terrain peut entraîner un Échec systématique. Par ailleurs, l'usage de comportements inappropriés que ce soit envers ses consœurs ou confrères étudiant.es, ou toute personne dans le cadre de ses études qui entraînerait un manquement face à la politique de l'UQO face au *Code de conduite* ou au *Code de déontologie de l'ordre* peuvent constituer l'arrêt immédiat du stage et découler directement un Échec pour le cours. (Guide de la formation pratique, section 8.2 p.57, document non paginé - mise en page en cours)

Tout manquement à ce règlement doit faire l'objet d'une intervention, et le cas échéant un rapport est complété et placé au dossier de l'étudiant.e. La prise de décision s'appuie sur le *Code de déontologie* de l'OTSTCFQ (2012) et les politiques institutionnelles qui régissent les situations problématiques ou d'inconduite. Les manquements concernent tant les activités académiques que les activités de stage s'appliquent à des comportements et attitudes inappropriés et le non-respect de politiques qui entravent la dignité et les droits de la personne.

Pour tout manquement, suite à une plainte effectuée envers un.e étudiant.e ou une situation problématique rencontrée en cours de formation (cours et stages), les procédures suivantes peuvent s'appliquer selon la gravité et la nature des situations :

Dans un premier temps, les situations problématiques se doivent d'être gérées avec les personnes concernées (professeur.es, chargées de cours, superviseur.es, etc.). La personne confrontée à une situation problème doit d'abord tenter de la résoudre en impliquant toutes les parties concernées. Toute personne est également encouragée à aller chercher du soutien pour la résolution des difficultés ou de la situation problématique rencontrée (par exemple, un enseignant, un responsable de programme, un superviseur, le centre d'aide aux étudiants, la direction de module, etc.).

Dans un second temps, lorsque la situation ne se règle pas, le cas est présenté au niveau de la direction des programmes concernés :

- Un premier avis verbal sera transmis à l'étudiant.e lors d'une rencontre disciplinaire avec la direction du programme concerné;
- Dans le cas où la situation perdure, un deuxième avis par écrit sera transmis à l'étudiant.e et une copie sera consignée dans le dossier de l'étudiant.e;
- Un comité de gestion des problèmes pourrait être mis en place par la direction du département et selon la situation, avec des membres des programmes de direction, de la formation pratique, du module ou toute personne concernée par la situation problème. Dans ce cas, il s'agit d'accompagner l'étudiant.e concernée dans des démarches permettant de mettre fin à la situation problèmes.

En troisième temps, selon la nature de l'inconduite ou de la situation problème, des procédures peuvent s'appliquer au niveau du comité d'intervention institutionnel de l'UQO en référence à la Politique de santé, sécurité et prévention, article 7.4.1 (Résolution236-CA- 3409). Dans ce cas, il appartient au comité d'intervention de l'UQO d'imposer des sanctions à un.e étudiant.e présentant un comportement indésirable pouvant même aller jusqu'à la suspension voir même l'exclusion du programme. Les décisions de ce comité sont finales et sans appel.

7) RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

Pour prévenir toute situation de risque, il est de la responsabilité de chacune et de chacun de :

- prendre connaissance des du présent règlement, d'en respecter les lignes directrices et de s'y référer au besoin;
- signaler à la direction du programme d'étude de l'étudiant ou de l'étudiant.e concerné.e, toute situation ou tout comportement jugé non conforme au présent règlement sur les aptitudes professionnelles liées à l'exercice de la pratique professionnelle.

8) ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce règlement entre en vigueur le jour de son adoption finale à l'Assemblée départementale du Département de travail social le 5 novembre 2018.

RÉFÉRENCES

ACFTS (2014). Normes d'agrément, août 2014

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2012). Le référentiel d'activités professionnelles liées à l'exercice de la profession de travailleuse sociale ou travailleur social au Québec, Montréal, OTSTCFQ, 2012, 79 p.

Université de Moncton. (2013). Politique en matière d'aptitudes et d'intégrité académiques et professionnelles. École de travail social, Université de Moncton, Automne 2013

UQAC (2018). Politique en matière d'aptitudes et d'intégrité académiques et professionnelles. Unité d'enseignement en travail social (document de travail non public). Université du Québec à Chicoutimi, Septembre 2018.

UdeM (2017). Manuel des stages 1 et 2, Baccalauréat. Université de Montréal, École de travail social. Équipe de formation pratique et des stages, Août 2017, chapitre 3 sur les politiques reliées aux situations problématiques (conduite éthique inadéquate et mécanismes).

UQAT (2017-2018). Guide des stages de l'UQAT, 2017-2018, partie sur les procédures et mécanismes dans les cas de difficultés rencontrées pendant les stages (apprentissage, comportements, conduite).

UQO (2014-2017), Guide d'accueil du programme de Baccalauréat en travail social, Université du Québec en Outaouais, Campus de St-Jérôme et Campus de Gatineau. Module de Travail social (2014-2017)

UQO (2018). Guide de formation pratique du Baccalauréat en travail social, Université du Québec en Outaouais, Campus de Gatineau et campus de St-Jérôme, Département de travail social, UQO. Automne 2018