

## **Politique de gestion des situations-problèmes portant atteinte au respect des principes, des valeurs et des attitudes propres à la formation en travail social**

### **Préambule :**

L'École de travail social souhaite rappeler qu'elle inscrit ses politiques et ses pratiques de formation dans un cadre éthique, où s'articulent les principes de bienveillance, de respect de l'autonomie, et de justice. Ces principes permettent de soutenir des règles portant notamment sur le respect de la vie privée et de la confidentialité, sur l'obtention du consentement éclairé des personnes, sur l'équité dans le traitement et sur l'obligation d'agir pour le développement optimal de la formation.

Cependant, il peut arriver que l'École soit contrainte d'agir dans des situations exceptionnelles liées à des comportements, des attitudes ou des jugements qui vont à l'encontre des valeurs et attitudes propres à l'exercice du travail social. Ces situations exceptionnelles sont alors qualifiées de problématiques pour la bonne conduite de la formation de tous et de toutes, notamment en portant atteinte à autrui (autres étudiantEs<sup>1</sup>, enseignantEs et personnel de l'École, personnes bénéficiaires de l'intervention sociale dans le cadre d'un stage, superviseurEs de stage).

Dans ce contexte, l'École a décidé de se doter d'une politique de gestion des situations-problèmes en vue d'encadrer tant la définition des situations que la portée des décisions, notamment par la mise en place d'une procédure soucieuse du respect des droits de tous et chacun.

### **Politique:**

#### **1. Les cadres de référence en matière de valeurs, de principes et d'attitudes propres à la formation en travail social**

Dans leurs rapports professionnels et dans leur conduite avec les personnes, tant dans les milieux de stage qu'à l'Université, les étudiantEs et enseignantEs sont assujettis aux règles de conduite du *Règlement disciplinaire concernant les étudiants de l'Université de Montréal*<sup>2</sup>, du *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant*<sup>3</sup>, du *Règlement des études*<sup>4</sup>, des diverses politiques ayant cours à l'École<sup>5</sup>, ainsi qu'aux dispositions du *Code de déontologie des membres de l'Ordre*

---

<sup>1</sup> La forme utilisée ici vise à alléger le texte et à rendre compte du fait que la majorité des membres de la communauté étudiante de l'École de travail social sont des femmes. Cela dit, cette formulation reconnaît et inclut les hommes, ainsi que l'éventail des identités non binaires. Par ailleurs, il importe de considérer que le terme étudiantE peut aussi concerner un groupe d'étudiantEs et que dans le cadre d'un groupe d'étudiantEs, les procédures seraient ajustées en regard de cette dimension collective.

<sup>2</sup>[https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc\\_officiels/reglements/enseignement/regl20\\_18-reglement-disciplinaire-concernant-etudiants.pdf](https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/regl20_18-reglement-disciplinaire-concernant-etudiants.pdf)

<sup>3</sup>[https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc\\_officiels/reglements/enseignement/pens50\\_30-reglement\\_disciplinaire\\_concernant\\_membres\\_personnel\\_enseignant.pdf](https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/enseignement/pens50_30-reglement_disciplinaire_concernant_membres_personnel_enseignant.pdf)

<sup>4</sup> Au baccalauréat, il s'agit du *Règlement des études de premier cycle* : <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-des-etudes-de-premier-cycle/>

À la maîtrise, il s'agit du *Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales* : <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-pedagogique-de-la-faculte-des-etudes-superieures-et-postdoctorales/#section-xii-evaluation-fin-de-la-candidature-et-readmission>

<sup>5</sup> Par exemple, l'engagement à la confidentialité.

*professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*<sup>6</sup>. Le *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* doit ainsi être considéré comme le code d'éthique de l'École, en faisant pour les étudiantEs les adaptations nécessaires compte tenu de leur statut d'étudiantE. L'ancrage dans ce double rapport de référence – universitaire et professionnel – s'explique par la nature même de notre mission comme École de travail social, qui vise dans un cadre universitaire à former de futurs travailleurs sociaux.

Dans cette perspective, les étudiantEs ont la responsabilité de chercher à résoudre toute difficulté qui pourrait affecter leurs rapports aux autres, leur disponibilité aux apprentissages académiques ou leurs habiletés au niveau professionnel. Les étudiantEs doivent se conduire en tout temps comme des professionnelLEs en formation.

## **2. Le champ d'application de la politique**

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* s'applique à touTEs les étudiantEs inscritEs dans les programmes de l'École de travail social.

De manière générale, il s'agit de situations dans lesquelles unE étudiantE ou un groupe d'étudiantEs, dans ses attitudes, ses comportements ou ses jugements, contreviendraient de manière importante au respect des principes et des valeurs établis dans les cadres de références présentés précédemment. Par exemple, lorsqu'unE étudiantE ou un groupe d'étudiantEs, par son attitude ou son comportement, manque de respect ou agit de manière malicieuse à l'égard de ses confrères et consœurs étudiants ou envers toute autre personne avec qui elle entre en contact dans le cadre de son programme d'étude, cela constitue une situation-problème visée par cette Politique.

En outre, considérant la nature professionnelle de la formation en travail social, les situations-problèmes peuvent être relatives 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*, et ce, en tout temps, tant avec les confrères et les consœurs qu'avec toute autre personne avec qui l'étudiantE entre en contact dans le cadre de son programme d'étude. Il s'agit en outre de rappeler que tel que prévu dans les principes du travail social, un accent particulier doit être mis sur les responsabilités professionnelles envers les groupes vulnérables ou désavantagés.

## **3. Les procédures mises en place dans la Politique**

### **3.1 Déclaration par la personne confrontée à la situation-problème<sup>7</sup> définie comme la personne plaignante**

---

<sup>6</sup><http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-26,%20r.%20286>

<sup>7</sup> "La personne confrontée à la situation-problème" désigne toute personne (par exemple, unE étudiantE, une personne usagère de services, unE 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, situation impliquant unE étudiantE inscritE dans un programme de formation de l'École.

1) 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 rencontrées (par exemple, unE enseignantE, unE responsable de programme, unE superviseurE, l'Association étudiante, le Centre de santé et de consultation psychologique<sup>8</sup>, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement<sup>9</sup>, l'Ombudsman<sup>10</sup>, etc.).

2) Dans la mesure où la situation-problème n'arrive pas à être résolue, la personne plaignante peut s'adresser à la professeurE responsable du programme ou à la Direction de l'École. Au besoin, un comité de gestion des situations-problèmes<sup>11</sup> est constitué. Ce comité peut être composé des professeurEs responsables des programmes de l'École, de la professeurE responsable de la formation pratique, d'autres professeurs ou d'une coordonnatrice de stage. Si un des membres du comité est en conflit avec l'étudiantE concernéE par la situation-problème<sup>12</sup>, ou est impliqué dans ladite situation, la Direction de l'École a l'obligation de nommer un autre membre ad-hoc parmi le corps professoral.

3) Les informations sont reçues et traitées dans la plus stricte confidentialité. Le comité peut sortir du cadre de la confidentialité, avec le consentement de la personne plaignante ou lorsque les circonstances le justifient. La situation décrite par la personne plaignante est évaluée à la lumière du *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* et du *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants* de l'Université de Montréal. Il est possible qu'il soit pertinent de poursuivre l'évaluation de la situation en entendant l'étudiantE concernéE.

4) Le comité doit aviser l'étudiantE concernéE par écrit, de cette demande d'audition, la raison de cette audition, et le droit pour l'étudiantE concernéE d'être accompagné d'une personne de son choix. Le comité doit cependant chercher à préserver la confidentialité des personnes plaignantes sauf si elles consentent à la divulgation de leur plainte ou lorsque les circonstances le justifient. De son côté, la personne plaignante est informée de la poursuite de l'évaluation ou par le comité, si ce dernier juge nécessaire de les informer des suites de son intervention.

5) Le comité peut par la suite décider de recueillir des informations auprès d'autres personnes confrontées à la situation-problème. Ces informations supplémentaires sont soumises à un cadre strict. Elles devront être demandées qu'en vue d'éclairer le comité sur la situation-problème qu'il doit évaluer.

6) Au terme de l'évaluation de la situation-problème, le comité décide si cette situation contrevient de manière importante à un des deux cadres de référence encadrant les valeurs et les attitudes propres à la formation en travail social. L'étudiantE concernéE est informéE par écrit de la décision. Si le comité ne donne pas suite à la procédure, l'étudiantE concernéE poursuit son cheminement dans les plus brefs délais si le cheminement a été interrompu, en s'assurant qu'aucune trace des événements ne soit incluse à son dossier.

---

<sup>8</sup> <http://www.cscp.umontreal.ca/>

<sup>9</sup> <http://www.harcelement.umontreal.ca/>

<sup>10</sup> <http://www.ombuds.umontreal.ca/>

<sup>11</sup> Le comité de gestion des situations-problèmes sera nommé par la suite, "le comité".

<sup>12</sup> "L'étudiantE" ou "l'étudiantE concernéE par la situation-problème" définit l'étudiantE qui aurait transgressé les principes et les valeurs propres à la formation en travail social, par son comportement, son attitude, son jugement.

7) Si la situation-problème contrevient de manière importante à un des cadres de référence encadrant les valeurs et les attitudes propres à la formation en travail social, le comité peut prendre les décisions suivantes :

- Accompagner l'étudiantE concernéE dans des démarches permettant de mettre fin à la situation-problème tout en lui permettant de suivre son cheminement;
- Mettre l'étudiantE en probation et lui permettre de poursuivre ses études en respectant certaines conditions et en se pliant à toute mesure inscrite dans la probation;
- suspendre le cheminement de l'étudiantE concernéE et lui permettre de reprendre ses activités académiques au prochain trimestre applicable, avec conditions particulières (dans le cadre d'une mise en probation ou non);
- Exclure l'étudiantE concernéE du programme.

Ces décisions peuvent s'accompagner des procédures mises en place dans le règlement pédagogique et le règlement disciplinaire.

L'étudiantE concernéE doit être aviséE par écrit de la décision, qui sera par ailleurs inscrite à son dossier.

Si l'étudiantE concernéE souhaite discuter de la décision ou faire appel de cette dernière, elle peut utiliser les recours prévus aux Règlements ou s'adresser à la Direction de l'École.

En dernier recours, lorsque l'étudiantE se sent victime d'une injustice, elle peut avoir recours au Bureau de l'Ombudsman.

8) Si le comité de gestion le juge nécessaire, il informe la personne plaignante du suivi et du résultat de l'étude de la situation-problème à laquelle elle a été confrontée, tout en veillant à ne divulguer que les informations nécessaires au suivi du dossier.

3.2 Déclaration par une personne qui a adopté un comportement ou une attitude portant atteinte aux valeurs et attitudes propres au travail social.

Dans d'autres circonstances, il peut arriver que le comité reçoive directement l'étudiantE qui a adopté un comportement ou une attitude portant atteinte aux valeurs et attitudes propres au travail social.

Cette auto-déclaration sera considérée comme telle par le comité. Le comité devra dans ce contexte favoriser le développement de soutien et les références vers des ressources d'aide si nécessaire (par exemple, unE enseignantE, unE responsable de programme, unE superviseurE, l'Association étudiante, le Centre de santé et de consultation psychologique, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement, l'Ombudsman, etc).

Dans la mesure où la situation-problème n'arrive pas à être résolue, le comité veillera à suivre les procédures décrites antérieurement, lorsqu'elles s'appliquent.