

---

Cahier de stage  
de baccalauréat  
en criminologie

---



Université   
de Montréal

2024 - 2025

---

École de criminologie  
FAS- Université de Montréal

Rédigé par l'équipe des stages

# Table des matières

<b>SECTION I</b> .....	<b>3</b>
LE CADRE GÉNÉRAL DES STAGES EN CRIMINOLOGIE .....	3
<i>LA PLACE ET LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU STAGE DANS LA FORMATION EN CRIMINOLOGIE</i> .....	3
<i>LE DÉROULEMENT DU STAGE DANS LE PROGRAMME DE BACCALAURÉAT SPÉCIALISÉ EN CRIMINOLOGIE</i> .....	4
<i>LES POLITIQUES GÉNÉRALES RELATIVES AUX STAGES</i> .....	8
<i>L'ENCADREMENT DES STAGES</i> .....	17
<b>SECTION II</b> .....	<b>21</b>
<i>OBJECTIFS DE STAGES ET CONTRAT PÉDAGOGIQUE</i> .....	21
<i>LE CONTRAT PÉDAGOGIQUE - Contenu et démarche à suivre</i> .....	25
<b>SECTION III</b> .....	<b>37</b>
<i>L'ÉVALUATION DU STAGE</i> .....	37
<i>GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA MI-STAGE ET LA FIN DE STAGE</i> .....	43
<b>SECTION IV</b> .....	<b>60</b>
<i>L'ÉQUIPE DES STAGES À L'ÉCOLE DE CRIMINOLOGIE</i> .....	60
<b>SECTION V</b> .....	<b>61</b>
<i>PL21 ET L'ORDRE PROFESSIONNEL</i> .....	61

# SECTION I

## LE CADRE GÉNÉRAL DES STAGES EN CRIMINOLOGIE

### LA PLACE ET LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU STAGE DANS LA FORMATION EN CRIMINOLOGIE

Le stage occupe une place importante dans la formation en criminologie. Outre le stage lui-même (CRI 3260-CRI3260-1/CRI3260-2), le cours de préparation de stage en deuxième année (CRI 2250/CRI2251) et l'atelier de rétroaction sur l'expérience de stage en troisième année (CRI 3360-CRI33601/33602), l'étudiant.e consacre près du tiers des crédits de sa scolarité à la formation pratique.

Le stage s'inscrit dans un cheminement pédagogique qui permet à l'étudiant.e un contact direct avec un milieu de pratique, mais aussi la vérification et l'intégration des connaissances théoriques. Dans ce sens, il faut concevoir le stage, non pas comme un tout isolé dans la formation, mais comme une expérience qui questionne, enrichit et alimente la théorie. Il sert également de temps privilégié à l'étudiant.e pour mieux se connaître au plan personnel et professionnel. Ce présent document concerne les stages en intervention et il existe un autre document pour les stages en analyse-recherche qui se retrouve sur le [www.crim.umontreal.ca](http://www.crim.umontreal.ca) et la responsable en analyse est Sophie Allard [sophie.allard.1@umontreal.ca](mailto:sophie.allard.1@umontreal.ca).

Les objectifs généraux du stage en criminologie

Le stage doit permettre à l'étudiant.e de :

- Se familiariser avec un milieu de pratique
- Se familiariser avec l'intervention auprès des individus et des groupes et/ou des communautés
- D'identifier ses forces et ses faiblesses, de prendre conscience de ses valeurs comme intervenant.e
- Développer un premier niveau d'autonomie professionnelle
- D'intégrer ses connaissances théoriques avec celles acquises en cours de stage

# LE DÉROULEMENT DU STAGE DANS LE PROGRAMME DE BACCALAURÉAT SPÉCIALISÉ EN CRIMINOLOGIE

## LA SÉQUENCE DES ACTIVITÉS DE STAGE

### EN PREMIÈRE ANNÉE

La première année regroupe des cours plus théoriques qui permettent de bien saisir les bases de la criminologie au plan juridique, sociologique et psychologique. Tous.toutes les étudiants.es reçoivent des contenus théoriques sur le système pénal et les lois au niveau adulte et de la jeunesse. Aussi tous.toutes ont eu des cours avec des contenus théoriques sur la victimologie, la santé mentale et l'évaluation. De plus, les cours de Méthodes et recherche en criminologie (CRI-1200 et CRI-1600) offrent les notions de base de la recherche quantitative et qualitative en criminologie. Ces cours permettent l'analyse, la discussion et la critique des différents types de données et techniques d'analyse en criminologie. À la fin de la 1<sup>re</sup> année, l'étudiant.e doit choisir son orientation, soit l'analyse ou l'intervention.

### EN DEUXIÈME ANNÉE

En 2<sup>e</sup> année l'étudiant.e a des cours obligatoires spécifiques à son orientation et il peut suivre quelques cours optionnels de son choix. La 2<sup>e</sup> année vise à donner des contenus un peu plus pratiques qui vont préparer l'étudiant.e pour les milieux de stage. Au troisième trimestre de sa scolarité (octobre), l'étudiant.e reçoit de l'information plus spécifique sur l'ensemble des milieux qui accueillent les stagiaires en criminologie (rencontre d'information lors d'un midi): leur mandat, les services offerts et les clientèles desservies, les tâches confiées aux stagiaires.

Des kiosques de stage sont organisés à l'automne de chaque année où des représentants.es de divers milieux de pratique viennent présenter leur ressource et les tâches effectuées. Ceci est une opportunité pour l'étudiant.e de se familiariser avec les organismes, de poser des questions et de préciser son choix quant à son milieu de stage. Les étudiants.es de 1<sup>re</sup> année sont aussi invités.es. Lors de cet évènement, les étudiants.es recevront le **formulaire de contrat d'engagement à la démarche de stage** qu'ils.elles devront signer sur place.

De plus, cette année nous ferons une rencontre sur les opportunités de stage en région et auprès des communautés autochtones (nous vous invitons à lire les documents sur le site [www.crim.umontreal.ca](http://www.crim.umontreal.ca)).

Pour faire son choix, l'étudiant.e est invité.e à lire le répertoire des milieux de stage qui se retrouve dans l'onglet ressources/formulaires sur le site [www.crim.umontreal.ca](http://www.crim.umontreal.ca). Des rencontres sont également organisées afin de compléter l'information sur le cheminement pédagogique dans le cadre des stages, sur les politiques de l'École de criminologie, sur le fonctionnement et les exigences particulières de chaque milieu. Les coordonnatrices et les autres membres de l'équipe restent disponibles pour des échanges individuels afin de répondre aux besoins et aux préoccupations des futurs.es stagiaires.

À la suite de la rencontre d'information sur les stages, l'étudiant.e doit remplir un formulaire et y inscrire 3 choix de secteurs de stage. De plus, il.elle doit fournir un curriculum vitae et une lettre

d'intention, ces documents seront transmis aux milieux de stages. Pour le volet délinquance adulte, l'étudiant.e doit aussi compléter un questionnaire afin de nous permettre de bien l'orienter vers les milieux qui correspondent à ses intérêts et tâches souhaitées.

Dans l'ensemble les étudiants.es sont répartis.es par petits groupes d'environ treize (13) stagiaires dans chaque secteur d'intervention. Dans la constitution des groupes, nous tenons compte du choix exprimé par l'étudiant.e et de sa formation académique. Nous prenons également en considération la disponibilité des milieux à accueillir des stagiaires, leurs attentes et leurs besoins spécifiques (par exemple avoir un permis de conduire, être bilingue). Dans la mesure du possible, nous essayons de respecter le premier choix de l'étudiant.e, mais nous devons recourir au deuxième ou troisième choix lorsque la situation l'impose (ex.: manque de places de stage, refus des milieux dans certains secteurs). Dans les dernières années, c'est en moyenne 11 étudiants.es sur 115 qui n'ont pas leur premier choix de secteur de stage. Lorsque votre milieu de stage est identifié, les coordonnatrices font les démarches nécessaires et vous tiennent informés.es du processus. Il est à noter que certains milieux exigent des entrevues de sélection pour les futurs.es stagiaires et qu'ils peuvent accepter ou non une candidature.

Nous vous invitons à **bien vous préparer** pour l'entrevue de sélection. Pour ce, vous pouvez consulter le site web de l'organisme pour connaître notamment sa mission, ses valeurs, le cheminement de la clientèle, les services offerts, les modalités d'intervention, etc.. Il est important de démontrer de l'intérêt et de la curiosité en entrevue, ce qui peut se traduire par le fait de poser des questions sur la clientèle, de s'intéresser aux activités, aux programmes d'intervention, etc.. Il est **important de s'engager** pleinement dès le début et tout au long du processus, ce qui implique également de répondre aux appels téléphoniques ainsi qu'aux courriels de l'Université ou du milieu de stage, dans un délai raisonnable. Les attentes de l'Université sont ainsi précisées dans le **contrat d'engagement** que devront signer tous.tes les futurs.es stagiaires lors des kiosques.

## LES JOURNÉES DE PRÉ-STAGE (OBSERVATION)

Le processus aboutissant à un choix personnel d'un milieu de stage se concrétise dans le cadre du cours Préparation au stage (CRI 2250/CRI 2251) au quatrième trimestre de la scolarité (hiver). Dans ce cours, l'étudiant.e va élaborer davantage son projet de stage et son contrat pédagogique. D'abord, il.elle va se familiariser avec le milieu (journée d'observation) afin de mieux connaître les conditions et le contexte dans lequel va se dérouler son stage en troisième année.

Après entente avec le milieu (dans le cas où le.la superviseur.e n'est pas encore identifié.e) et/ou son.sa superviseur.e, il.elle va donc réaliser cinq (5) jours d'activités d'accompagnement et d'observation dans son futur milieu de stage. Ces 5 journées de pré-stage permettent à l'étudiant.e de faire connaissance avec son milieu, d'établir un lien avec son.sa superviseur.e ainsi qu'avec les autres membres du personnel. L'étudiant.e peut aussi explorer le fonctionnement du milieu, commencer à identifier les politiques et procédures qui s'appliquent, les pratiques d'intervention et amorcer une compréhension des besoins de la clientèle. C'est aussi l'occasion pour l'étudiant.e de débiter une réflexion sur les habiletés d'intervention qu'il.elle souhaite développer. Il.elle pourra également confirmer le pairage ainsi que l'horaire (jour et soir) des journées de stage.

L'étudiant.e devra d'ailleurs rédiger le contrat pédagogique qui inclue ses objectifs d'apprentissage spécifiques au plan personnel et professionnel, les modalités d'apprentissage et de supervision pour le stage. C'est l'établissement du contrat pédagogique entre l'étudiant.e, le.la superviseur.e et l'École de criminologie de l'Université de Montréal.

Pour réaliser le contrat pédagogique, il.elle devra échanger avec son milieu et/ou son.sa superviseur.e notamment sur les modalités et les opportunités d'apprentissage proposées par le milieu. Les deux parties devront signer le contrat pédagogique (entente entre l'étudiant.e et son.sa superviseur), lequel sera ensuite validé par l'enseignant.e du cours Préparation au stage. Le contrat pourra être adapté, ajusté ou bonifié au moment du stage. Son utilité ainsi que son contenu sont détaillés dans la section II.

Le pré-stage est aussi le moment pour faire la demande d'enquête sécuritaire pour les milieux qui le requièrent.

Ce qui est attendu de la part du.de la stagiaire lors de ces journées de pré-stage :

- Avoir une certaine aisance dans les relations avec les membres du personnel et avec la clientèle;
- Démontrer de l'intérêt, de la motivation;
- Communiquer ses questions et ses observations;
- Ouverture aux commentaires et aux propositions;
- Faire preuve de professionnalisme.

## EN TROISIÈME ANNÉE

Le stage dans un milieu de pratique

L'École de criminologie propose deux modèles de stage. Le stage-bloc au trimestre d'automne compte 60 jours (4 jours/semaine). Ce type de stage peut être effectué dans les secteurs suivants : l'intervention dans la communauté (2 groupes) et la santé mentale/justice (1 groupe).

Le stage-année représente le second modèle. Il s'étale de septembre à mars, à raison de 75 jours (3 jours/semaine). Les stages-année concernent les secteurs suivants : les ressources pour les victimes d'actes criminels, les ressources en dépendance, les maisons de transition (CRC et CCC), les centres jeunesse (volet psychosocial et réadaptation jeunesse), les milieux carcéraux fédéraux et provinciaux, les programmes correctionnels en milieu ouvert (probation/libération conditionnelle et surveillance communautaire).

## DÉROULEMENT TYPIQUE D'UN STAGE

Chaque stage est unique et adapté au développement du.de la stagiaire et du milieu. Une évolution est attendue tout au long du stage. Un tableau, avec des indicateurs de tâches à réaliser, selon la période du stage, a été élaboré pour vous guider (voir Guide du.de la superviseur.e sur le site de l'École de criminologie).

## CE QUI EST ATTENDU À LA FIN D'UN STAGE

Il est attendu que l'étudiant.e puisse être en mesure, à la fin de son stage, d'effectuer seul.e les étapes liées à l'évaluation, la planification et le suivi, en tenant compte des facteurs criminogènes et des besoins psychosociaux de la personne. L'étudiant.e doit également pouvoir rédiger les différents rapports se rattachant à ses tâches et être en mesure de partager, à son équipe et au.à la client.e, ses analyses et recommandations. Enfin, l'étudiant.e doit être capable de travailler en équipe et en collaboration avec différents partenaires.

Considérant que certains milieux de pratique exigent que leurs employés.es soient membres d'un ordre professionnel, nous vous invitons à consulter [le référentiel de compétence des criminologues du Québec](#) sur le site de l'[OPCQ](#) :

Dans ce document officiel, nous retrouvons quatre (4) domaines de compétences qui relient douze (12) compétences clés. Les compétences liées à la conduite et à la gestion entourant le processus d'évaluation et d'intervention apparaissent être des compétences indispensables pour l'École de criminologie dans l'atteinte des objectifs de la formation. Nous vous référons à la **SECTION IV** pour mieux connaître le champ d'exercices de la criminologue, ses compétences, la loi 28, ainsi que les actes réservés qu'il.elle peut pratiquer.

En plus des différentes compétences incontournables que vous retrouverez dans la grille d'évaluation, l'étudiant.e doit maîtriser la compétence en lien avec la conscience de soi et la capacité de remise en question à toutes les étapes du processus de l'intervention en criminologie. Plus précisément, il.elle doit comprendre son rôle comme intervenant.e, développer sa capacité d'autocritique, d'adaptation et reconnaître ses forces et ses difficultés. Le respect de la confidentialité des informations recueillies, le respect du Code de déontologie de l'OPCQ, des valeurs cliniques du milieu de stage, des droits de la clientèle, de même que le respect de ses engagements sont des éléments fondamentaux et élémentaires à maîtriser pour la réussite du stage.

Un étudiant.e pourrait avoir développé les compétences exigées pour la réussite de son stage, mais ne pas se qualifier, pour diverses raisons, comme employé.e dans ce même milieu. Il est donc important de distinguer stage et employabilité.

#### Projet/activité à faire en stage

Nous demandons aux étudiants.es de concevoir et d'actualiser un projet pendant la période de leur stage. Ceci vise à laisser un petit héritage au milieu d'accueil tout en permettant à l'étudiant.e de développer son autonomie et la prise d'initiatives. Il est important que l'étudiant.e valide son idée avec le.la superviseur.e afin de s'assurer qu'il.elle respecte les orientations cliniques organisationnelles et que ce projet soit utile pour l'équipe en place. Il.elle doit aussi s'assurer d'avoir un projet réaliste et actualisable pendant la durée du stage. L'étudiant.e peut consulter son.sa superviseur.e, mais il est de sa responsabilité de concevoir et de planifier le projet. L'activité peut toucher la clientèle desservie ou l'équipe en place.

Voici des exemples de projets passés :

- Concevoir ou mettre à jour un bottin de ressources
- Planifier et animer une rencontre de groupe avec la clientèle sur un sujet spécifique (gestion du stress, cycle de la violence, les stéréotypes, etc.)
- Élaborer et animer une activité avec des jeunes en centre de réadaptation jeunesse (faire des biscuits avec un message positif à remettre à un autre jeune)
- Choisir et rencontrer une ressource avec laquelle l'organisme pourrait travailler, faire une présentation à l'équipe de cette ressource et laisser un résumé écrit
- Concevoir un dépliant pour la clientèle (démarches pour obtenir une formation pour devenir camionneur)

- Concevoir ou mettre à jour un petit guide de pratiques spécifiques (meilleures pratiques ou recommandations pour intervenir auprès des conjoints.es de personnes qui ont été victimes d'un acte criminel)

La rétroaction de groupe : un outil de développement personnel et professionnel

Parallèlement à son stage, l'étudiant.e participe à l'atelier de rétroaction au stage (CRI 3360/ CRI 33601-33602) dans les mêmes sous-groupes que lors de la préparation au stage. Cette rétroaction de groupe est pour eux.elles un moment privilégié de faire des liens pertinents entre la théorie et la pratique, d'amorcer une réflexion sur leurs expériences personnelles et professionnelles en milieu de stage. Lors de ces rencontres, les étudiants.es participent activement en présentant leurs milieux, en ayant des discussions de cas et en échangeant sur leurs expériences personnelles en stage. On y retrouve aussi divers outils pédagogiques spécifiques au secteur : présentation des lois, des outils d'évaluation, des vidéos, des visites, etc.

Il est essentiel de préciser que le code de déontologie des criminologues (disponible sur le site [www.ordrecrim.ca](http://www.ordrecrim.ca)) sert de toile de fond pour toute la période des études et ceci inclut spécifiquement le stage. Il est important d'en prendre connaissance tout spécialement en ce qui concerne la confidentialité. La majeure partie des organisations possède aussi leur propre code de déontologie et d'éthique; l'étudiant.e a la responsabilité d'en prendre rapidement connaissance lors de la préparation au stage et de le respecter. Le non-respect du code de déontologie ou une faute professionnelle peut entraîner un échec au stage. De plus, nous recommandons à l'étudiant.e d'apporter une attention particulière au code vestimentaire et de s'habiller en stage de façon appropriée (éviter des vêtements sexy, moulants, décolletés, courts, des chandails avec des imprimés prônant des valeurs associées à la criminalité ou à la consommation). Nous encourageons aussi les étudiants.es à avoir un code de conduite exemplaire sur les médias sociaux et d'agir avec professionnalisme dans toutes leurs interactions.

## LES POLITIQUES GÉNÉRALES RELATIVES AUX STAGES

### LA RÉMUNÉRATION DES ÉTUDIANTS

Le.la stagiaire en criminologie ne reçoit aucune rémunération pour son stage. Cette politique s'applique à tous.les étudiants.es sans exception. Le travail et le stage doivent être clairement dissociés. L'École de criminologie n'encourage pas que l'expérience de travail se poursuive sous la forme d'un stage ou qu'à l'inverse, le stage se transforme en travail rémunéré pendant la période du stage. Toutefois, face à la réalité actuelle du marché du travail, une nouvelle politique de stages en milieu de travail a été développée et nous vous invitons à la consulter ([www.crim.umontreal.ca](http://www.crim.umontreal.ca)).

Depuis septembre 2022, les étudiants.es respectant certains critères et étant inscrits.es à temps plein au baccalauréat en criminologie pourront bénéficier de la bourse perspective du gouvernement et recevoir 1500\$ par session pendant toutes leurs études pour un maximum de 15 000\$.

### LES STAGIAIRES DÉJÀ À L'EMBAUCHE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous accueillons parfois des étudiants.es qui sont déjà à l'embauche de divers organismes sociaux et communautaires ou qui œuvrent dans le domaine de l'administration de la justice pénale. Ces

étudiants.es bénéficient parfois de congé pour poursuivre leurs études universitaires. L'École de criminologie reconnaît que l'expérience de travail acquise par ces étudiants.es est pertinente pour leur formation. Cependant, aucune équivalence de stage ne sera accordée dans le cadre de la scolarité.

## STAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Par le passé, toute demande de faire un stage et de travailler au même endroit était refusée. Depuis l'automne 2023, nous avons une nouvelle **politique de stage en milieu de travail**, voir sur [www.crim.umontreal.ca](http://www.crim.umontreal.ca). Il existe 2 situations concernant un.e étudiant.e qui veut travailler et faire son stage dans le même milieu et la politique couvre les 2 volets:

- 1- Étudiant.e qui veut faire un stage dans le milieu où il.elle travaille
- 2- Étudiant.e qui veut travailler dans le milieu où il.elle prévoit faire son stage

### 1-Faire un stage en milieu de travail

Lorsqu'un.e étudiant.e souhaite faire son stage dans son milieu de travail, il.elle doit l'indiquer dans sa demande de stage (formulaire de demande de stage).

Nous invitons aussi l'étudiant.e à discuter avec son.sa gestionnaire des possibilités avant de débiter les démarches de placement de stage.

Voici certaines conditions imposées par la politique :

-L'étudiant.e doit réaliser des fonctions différentes de celles exercées dans le milieu de travail. Les activités de stage doivent de ce fait, être dans un autre cadre ou dans un programme différent ou avec des tâches différentes ;

-L'étudiant.e doit démontrer que la supervision sera effectuée dans un contexte d'impartialité (éviter les liens personnels ou les liens avec les collègues ou supérieur.es immédiat.es) ;

-La demande de stage ne pourra pas être priorisée. L'étudiant.e devra participer au même processus d'attribution des stages que les autres. Par exemple, s'il.elle travaille au SCC, sa demande ne sera pas priorisée sur celle d'un.e autre étudiant.e. À noter toutefois que certains milieux de pratique (quelques CIUSSS-CISSS) priorisent leurs employés.es pour des places de stage.

Le contrat pédagogique devra ainsi tenir compte du fait que l'étudiant.e ne débute pas le même niveau que s'il.elle ne connaissait pas le milieu. Lors de la rédaction du contrat pédagogique, il sera donc attendu que l'étudiant.e propose des objectifs et des moyens qui tiendront compte de cette réalité. Par exemple, la partie sur la connaissance du milieu devrait être plus approfondie par rapport à un.e étudiant.e qui ne connaît pas le milieu. Nous allons aussi nous attendre qu'il.elle débute plus rapidement des prises en charge ou des interventions. Il est donc fort probable que les attentes que soient rehaussées en fonction du travail de l'étudiant.e dans le milieu.

### 2- Travailler dans son milieu de stage

Si pendant le processus de placement de stage ou pendant le stage, l'étudiant.e se voit offrir un emploi, il.elle doit rapidement en informer son **enseignant.e du cours de stage et la coordonnatrice de stage**. La transparence est une valeur primordiale attendue par l'École de criminologie. Nous réitérons aussi l'importance que l'étudiant.e ait un emploi dont les tâches seront différentes de celles effectuées en stage.

Les exigences en stage pourront aussi être rehaussées et l'étudiant.e devra amender son contrat pédagogique à la lueur de ces nouvelles informations, tout en prenant en considération la période où l'embauche débute.

Pour les 2 situations, l'étudiant.e doit faire des apprentissages dans son stage qui sont différents de ceux de son milieu de travail et idéalement, au sein d'une équipe différente afin d'éviter tout conflit d'intérêts. Nous voulons que l'équité entre les étudiants.es soit présente et que l'étudiant.e surmonte des défis. Il revient donc à l'étudiant.e de faire la démonstration de la différence des apprentissages et de pousser sa réflexion face aux objectifs et tâches réalisées.

Dans les deux situations, l'étudiant.e doit tenir compte du code de déontologie de l'OPCQ et s'assurer d'éviter toute confusion au niveau des rôles et de la confidentialité face à la clientèle. Ainsi, il.elle devra informer la clientèle et son équipe de travail de ses deux rôles (employé.e vs stagiaire). De plus, le nombre de journées de stage exigé est maintenu et il n'est pas possible qu'une présence comme employé.e remplace une journée de stage.

Il importe de préciser qu'un stage est différent d'un emploi. Les exigences et les attentes sont différentes, ainsi la performance dans un des deux, ne garantit pas la réussite de l'autre. Un.e stagiaire pourrait réussir son stage et être congédié.e de son emploi ou à l'inverse, échouer son stage, mais conserver son emploi.

Voici des exemples de situations qui pourraient être acceptées : travailler en réadaptation jeunesse dans un CISSS et faire un stage dans le volet psychosocial dans le même CISSS; travailler comme aide sociale à la DPJ et faire un stage en psychosocial au sein du même CISSS; travailler comme réceptionniste dans un CAVAC et y faire son stage. Nous comprenons que les étudiants.es veulent travailler en intervention rapidement et qu'il y a actuellement une pénurie de main-d'œuvre, donc beaucoup d'emplois disponibles et notre intention est de bien protéger les étudiants.es de situations parfois ambiguës qu'ils.elles ne peuvent anticiper, d'éviter les conflits d'intérêts et de favoriser l'équité entre étudiant.es. D'informer son enseignant.e ainsi que les coordonnatrices de stage permet d'ailleurs d'en discuter et de mettre en place les éléments pour s'assurer que l'expérience de stage fonctionne pour le mieux.

L'étudiant.e pourrait se voir refuser l'accès au stage et ainsi, devoir changer de milieu ou reporter le stage d'un an, si **La politique de stage en milieu de travail** n'est pas respectée.

## STAGE EN RÉGION

En 2022, nous avons décidé de lancer un projet pilote visant à développer des stages en région, auprès des communautés autochtones et des premiers peuples. Nous vous invitons à consulter le document [Politique de stage en région](#) sur le site [www.crim.umontreal.ca](http://www.crim.umontreal.ca). Une rencontre aura lieu en début de chaque session d'automne pour vous informer sur les possibilités de stage.

## LES ABSENCES ET LES CONGÉS

Horaire de stage 2024-2025

Les stages débutent à la première journée des cours donc ils suivent le [calendrier académique](#) de la FAS-UdeM.

	Stage bloc	Stage année	
	Automne	Automne	Hiver
Début du stage	3 septembre 2024	3 septembre 2024	8 janvier 2025
Nombre de jours	60 jours *	48 jours *	27 jours * pour un total de 75 jours
Fin du stage	20 décembre 2024	20 décembre 2024	14 mars 2025
Nombre de jours par semaine	4 jours par semaine	3 jours par semaine	
Horaire de stage	Lundi au jeudi	En général du mardi au jeudi (3 jours) ou dépendamment de l'horaire établi avec le.la superviseur.e	
Atelier rétroaction de stage	Chaque vendredi am	Un vendredi am sur 2 (horaire déterminé par l'enseignant.e)	

Pour les stages-bloc les journées sont du lundi au jeudi (4 jours) et les étudiants.es ont un cours de rétroaction de stage les vendredis matin.

Pour les stages-année, les journées sont en général du mardi au jeudi (3 jours) et les étudiants.e ont un cours de rétroaction de stage le vendredi matin une semaine sur 2 (dates déterminées par l'enseignant). Comme ils.elles doivent aussi suivre des cours (2), notre offre de cours est plus grande le lundi. La semaine de relâche scolaire ne touche pas les stages, le stage se poursuit. Si jamais un.e étudiant.e ne peut se présenter à son stage (maladie, entente avec le.la superviseur.e), il doit en aviser son.sa superviseur.e et reprendre ses journées.

Pendant la période des fêtes, c'est congé, mais si une activité de stage est pertinente pour la formation de l'étudiant.e et s'il.elle est disponible et intéressé.e, il.elle peut y participer avec entente avec son.sa superviseur.e.

Toute absence au stage doit être motivée par l'étudiant.e et reprise à un moment opportun. En cas d'absence **prolongée** ou d'absences **répétées**, la situation doit être discutée avec le.la superviseur.e et l'enseignant.e responsable de stages et les heures de stage devront être reprises selon des modalités approuvées par ces derniers.

Le.la stagiaire suit les congés déterminés par l'établissement où il se trouve et non les congés du calendrier universitaire (le stage se poursuit pendant la semaine de relâche). Certaines ententes peuvent être prises avec les milieux, mais l'étudiant.e doit respecter le nombre de jours de stage.

## Loi sur la protection des stagiaires en milieu de travail

Une nouvelle loi est entrée dernièrement en vigueur et touche les absences en stage. Le texte suivant a été proposé par l'Université de Montréal : [Loi sur la protection des stagiaires en milieu de travail](#).

«1. Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

Pendant son stage, le.la stagiaire bénéficie des droits prévus à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, RLRQ, c. 22 (la « loi »).

Ainsi, le/la stagiaire peut s'absenter de son stage lors des jours fériés indiqués aux articles 9 et 10 de la loi, ou pour cause de maladie ou pour des raisons familiales ou parentales comme indiqué aux articles 11 à 17 de la loi, le tout selon les modalités d'exercice qui y sont prévues.

Le/la stagiaire a également droit à un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique, tel que défini à l'article 18 de la loi. »

### Implications pour la durée du stage

Toute absence, même justifiée, peut avoir pour effet de compromettre l'acquisition de connaissances requises pour l'atteinte des objectifs du stage. Selon les circonstances et après évaluation des éléments propres à chaque situation, le prolongement du stage pourrait être requis par l'Université afin de permettre au stagiaire de respecter les objectifs académiques du stage, ou encore le report ou la reprise du stage si un prolongement n'est pas indiqué ou est impossible.

### Clause relative aux politiques en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel (VACS)

Texte proposé par UdeM.

#### 1. Politiques relatives au respect de la personne

Les politiques de l'Université visant le respect de la personne, soit la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel et la Politique contre le harcèlement, s'appliquent pendant le stage. En signant la présente convention de stage, l'Employeur déclare avoir lu ces deux politiques et il s'engage à les respecter.

L'Employeur s'engage à collaborer avec les intervenants.es de l'Université pour la résolution de toute situation visée à l'une ou l'autre de ces politiques.

Le/la stagiaire est également invité.e à prendre connaissance de ces politiques et il/elle est informé.e que tout signalement qu'il souhaiterait faire en regard d'une situation visée par l'une ou l'autre de ces politiques peut être soumis à l'attention du Bureau du respect de la personne de l'Université à l'adresse suivante : [respect@umontreal.ca](mailto:respect@umontreal.ca), et sera traité en toute confidentialité.

De plus, l'Employeur doit rendre disponible au stagiaire sa politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes adoptée conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, laquelle s'applique au Stagiaire, avec les adaptations nécessaires.

### LES EMPLOIS D'ÉTÉ ET LA POURSUITE DU STAGE

L'étudiant.e doit poursuivre son stage dans le milieu qui a été choisi au trimestre précédent et où il/elle a effectué son pré-stage. Des perspectives d'emploi ou encore le désir de prolonger une expérience de travail d'été dans un milieu donné ne sont pas des raisons valables pour justifier un changement d'endroit de stage.

### LES CONFLITS OU LES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES

Si un conflit survient entre le superviseur.e et l'étudiant.e, il incombe d'abord aux parties en cause de prendre les moyens appropriés afin de le résoudre. L'École de criminologie s'attend à ce que l'enseignant.e de stage soit informé.e le plus rapidement possible des difficultés, afin qu'il/elle puisse intervenir si les démarches entreprises n'ont pas donné les résultats voulus.

Il appartient à l'enseignant.e de stage de prendre la décision qui s'impose. Si l'étudiant.e et le.la superviseur.e jugent qu'ils sont lésés par cette décision, ils.elles doivent soumettre la question à madame Valérie Préseault, coordonnatrice des stages.

## CHANGEMENT DE MILIEU DE STAGE

Il faut bien comprendre qu'il est très difficile de trouver des milieux de stage, que la compétition est significative entre les différents programmes (universitaires et collégiaux) et que pour ces raisons, on ne peut accepter facilement des changements de milieu. L'étudiant.e qui veut changer de milieu de stage avant le début de celui-ci doit en faire la demande auprès de son enseignant.e de stage et des coordonnatrices de stage. Un changement peut être accepté **uniquement pour des raisons majeures**. Un étudiant.e qui veut changer de milieu, sans raison majeure, doit en aviser son enseignant.e, les coordonnatrices des stages et son superviseur.e. Il.elle prend alors le risque de mettre fin à son stage, de vivre des délais et nous ne pouvons pas garantir le milieu souhaité ou une autre place de stage. Ce changement pourra aussi impliquer de nouvelles journées de pré-stage et l'étudiant.e devra refaire son contrat pédagogique. Nous ne pouvons pas permettre aux étudiants.es de magasiner un milieu de stage, car nous misons sur le maintien des liens avec nos partenaires qui ont la gentillesse d'accueillir nos étudiants.es année après année. L'étudiant.e doit bien saisir que les coordonnatrices ne peuvent garantir qu'elles trouveront un autre milieu disponible et que cela pourrait amener le.la stagiaire à faire son stage l'année suivante.

Un stage est une expérience importante et enrichissante et chaque milieu apporte son lot d'apprentissages. L'étudiant.e ne choisit sa carrière et doit percevoir cela comme une expérience d'apprentissage.

Toutefois, si le milieu de stage refuse l'étudiant.e à la suite des 5 journées de pré-stage (ou à la suite d'une entrevue de sélection), les coordonnatrices feront des démarches pour lui trouver un autre milieu. Si cette situation se répète à nouveau, il est possible que le stage soit repris l'année suivante.

## ABANDON DE STAGE

Chaque année, des étudiants.es peuvent abandonner leur projet de stage en raison de difficultés personnelles ou pour se réorienter dans d'autres programmes universitaires. De telles situations se produisent parfois à la fin de la deuxième année et parfois même au début de la troisième année de la scolarité. Les règles d'éthique veulent que les étudiants.es concernés.es informent leur superviseur.e, leur enseignant.e de stage et les coordonnatrices des stages quant à leur(s) motif(s) de départ.

Selon le **Règlement des études de premier cycle**, l'étudiant.e qui veut abandonner un cours ou un stage doit en faire la demande par écrit. Mme Valérie Préseault, coordonnatrice des stages, peut alors décider avec l'équipe des stages de refuser une demande d'abandon. Dans ce cas, la mention échec est inscrite au dossier de l'étudiant.e, et ce, même si la date d'abandon n'est pas dépassée. [Règlement des études de premier cycle](#)

## L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET ATTITUDES LORS DU STAGE

Le Règlement des études de premier cycle rappelle que pour l'évaluation des stages, le.la professeur.e et ses collaborateurs.trices, le cas échéant, peuvent tenir compte de la compétence clinique et des attitudes professionnelles de l'étudiant.e, comme aussi de son comportement en milieu professionnel.

### FAUTE PROFESSIONNELLE

Un.e étudiant.e qui commet une faute professionnelle (ou un manquement grave au code de déontologie de l'Ordre professionnel des criminologues du Québec) sera pénalisé.e et ceci pourrait entraîner un échec au stage.

### LES POLITIQUES DE STAGE EN CAS D'ÉCHEC

#### ➤ DANS LE CADRE DE LA PRÉPARATION DE STAGE (CRI 2250/CRI2251)

Dès la préparation de stage, des difficultés peuvent se présenter et remettre en question le projet de l'étudiant.e.

Ces difficultés peuvent être reliées à :

- Des lacunes importantes au niveau des connaissances requises (que ce soient des connaissances générales en criminologie ou des connaissances spécifiques par rapport au domaine où il va entreprendre son stage)
- Des habiletés professionnelles (ex.: autonomie, respect des normes d'éthique, capacité d'entrer en contact avec la clientèle.la, capacité de prendre conscience de ses sentiments et attitudes, etc.)
- Des problèmes personnels ou encore à des événements dans la vie de l'étudiant.e qui affectent (ou sont susceptibles d'affecter en cours de stage) son fonctionnement auprès de la clientèle et auprès des autres intervenants.es (dans ces situations si l'étudiant.e nous en informe, il pourrait recevoir la mention d'abandon au lieu d'échec, tout dépend de la situation et du moment)
- Aux conditions offertes par le milieu de stage qui accueille l'étudiant.e (ex.: lacunes au niveau de l'encadrement, de la planification des activités du.de la stagiaire)
- Au niveau du savoir-être

Lorsque de telles difficultés mettent en cause le projet de stage de l'étudiant.e, une rencontre entre l'étudiant.e, le.la superviseur.e et l'enseignant.e de stage est nécessaire afin de faire le point et d'évaluer la situation. Les coordonnatrices de stages sont aussi consultées et peuvent rencontrer l'étudiant.e en difficulté. Il sera ensuite décidé :

- Si la préparation de stage doit être poursuivie ou non
- Si l'étudiant.e doit être réorienté.e vers un autre milieu de stage dans le même secteur
- Le soutien et l'encadrement qui doivent être fournis à l'étudiant.e dans la poursuite de sa formation pratique dans le milieu de stage et à l'Université

Cette rencontre peut être initiée tout autant par l'étudiant.e, par le.la superviseur.e, par l'enseignant.e de stage ou par les coordonnatrices de stage. Il est essentiel que l'étudiant.e joue un rôle actif dans la recherche de solutions lorsqu'il.elle fait face à des problèmes dans la préparation de son stage. **En cas d'échec dans la préparation de stage (CRI 2250/CRI2251)**

L'étudiant.e qui échoue une première fois sa préparation de stage peut la reprendre comme le stipule le Règlement des études de premier cycle. Il.elle devra se réinscrire au cours offert lors de la prochaine année académique et donc repousser d'un an le stage.

Un nouvel échec à la préparation de stage entraîne l'exclusion du programme de baccalauréat en criminologie, et ce, en vertu du Règlement des études de premier cycle de l'U de M.

#### ➤ ÉCHEC AU STAGE LUI-MÊME (CRI 3260-CRI32601-CRI32602)

Une erreur majeure, une faute professionnelle ou un manquement au code de déontologie de l'OPCQ peut entraîner un retrait du stage et/ou un échec. Lorsque des difficultés importantes sont identifiées en cours de stage et qu'elles mettent en doute la capacité de l'étudiant.e à réussir son expérience de formation pratique, il est nécessaire que tous les partis en soient informés afin d'évaluer rapidement la situation.

Ainsi, l'étudiant.e, le.la superviseur.e, l'enseignant.e de stage et la coordonnatrice feront le point à partir des objectifs que s'est donné.e l'étudiant.e afin de préciser :

- Les ajustements et les efforts que l'étudiant.e est prêt.e à consentir pour améliorer sa démarche de stage, et ce, en tenant compte des problèmes identifiés
- Le type de soutien et d'encadrement que peuvent lui apporter le.la superviseur.e, le milieu de stage et l'Université

Si la situation reste inchangée et qu'il est estimé que l'étudiant.e sera incapable d'atteindre l'ensemble de ses objectifs, le.la superviseur.e doit en aviser l'enseignant.e de stage et planifier une rencontre pour faire l'évaluation de l'expérience. Cela doit à nouveau être porté à l'attention des coordonnatrices des stages.

Si le bilan est un échec, il entraîne automatiquement l'arrêt du stage et de la participation de l'étudiant.e à l'atelier de rétroaction (CRI 3360-CRI33601/33602).

La mention échec sera versée au dossier de l'étudiant.e pour le cours CRI 3260/CRI32601-32602 et le CRI 3360/CRI33601-33602. Les cours de rétroaction de stage et le stage sont reliés et un échec à un amène automatiquement un échec à l'autre.

#### ➤ LA REPRISE DU STAGE

En vertu du Règlement des études de premier cycle de l'U de M, l'étudiant.e peut reprendre son stage. L'étudiant.e qui décide de refaire son stage doit présenter un nouveau projet aux coordonnatrices des stages et il sera discuté avec des représentants de l'équipe de coordination des stages.

Conformément au Règlement des études de premier cycle de l'U de M, on pourra exiger de l'étudiant.e qui a « échoué à la composante habileté ou attitude qu'il se soumette à des mesures compensatoires ou qu'il.elle démontre qu'il.elle s'est suffisamment amélioré.e pour répondre aux exigences de la

Faculté ». De telles situations seront soumises à l'examen d'un comité composé par les membres de l'équipe de coordination des stages et/ou du corps professoral.

En vertu du même Règlement, le rapport de stage doit également être conforme aux exigences du programme ainsi qu'aux normes et directives de la faculté intéressée ou du département.

## ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES

Réinscription à la préparation de stage et à l'atelier de rétroaction

La reprise du stage dans un autre secteur implique pour l'étudiant.e qu'il.elle doit se réinscrire **à tous les cours qui concernent les stages**, donc refaire sa préparation de stage (journées d'observation) et en conséquence, se réinscrire au cours CRI 2250-2251 même s'il avait été réussi auparavant.

L'étudiant.e devra répondre aux exigences de cette 2e préparation de stage (lectures, travaux, contrat pédagogique, visites, préalables) et il.elle devra participer aux rencontres de groupe.

Il.elle doit aussi se réinscrire aux cours Rétroaction de stage (CRI 3360-CRI 33601-33602).

## UN DEUXIÈME ÉCHEC DE STAGE

Un deuxième échec au stage entraîne l'élimination du programme, et ce, conformément au Règlement des études de premier cycle de l'U de M.

## VÉRIFICATION DE L'ÉVALUATION EN CAS D'ÉCHEC

Conformément au Règlement des études de premier cycle de l'U de M, « Au plus tard 21 jours après l'émission du relevé de notes, l'étudiant.e qui, après vérification d'une modalité d'évaluation a des raisons sérieuses de croire qu'une erreur a été commise à son endroit peut demander la révision de cette modalité en adressant à cette fin une demande écrite et motivée au doyen ou à l'autorité compétente de la faculté responsable du programme auquel il.elle est inscrit.e.

## EN CONCLUSION

L'étudiant.e est le.la premier.ère responsable.la de sa formation professionnelle.la. Lorsqu'il.elle rencontre des difficultés qui risquent de compromettre son projet de formation pratique, nous nous attendons à ce qu'il.elle s'implique activement dans les démarches auprès de son milieu de stage, et de l'École.la de criminologie et qu'il.elle se mobilise afin d'améliorer son implication, ses attitudes et compétences professionnelles.

De son côté, l'École.la de criminologie s'engage à offrir à l'étudiant.e le soutien et l'encadrement nécessaires lorsqu'il.elle éprouve des difficultés dans sa démarche de formation pratique.

## L'ENCADREMENT DES STAGES

### ÉQUIPE DE STAGE

Notre équipe des stages est composée de 10 enseignants de stage et de deux coordonnatrices des stages. Chaque enseignant.e (liste en annexe) est associé.e à un secteur de stage et à un groupe d'étudiants. Cet.te enseignant.e est votre contact principal.e en cas de questionnements ou de difficultés. Ce sera aussi la personne qui ira vous rencontrer pour l'évaluation mi-stage et de fin de stage et qui donnera la note finale.

Le stage est avant tout un travail de partenariat et de collaboration entre le milieu, le.la superviseur.e, l'étudiant.e et l'Université. Il est donc important ici de bien définir les rôles et responsabilités de chaque acteur.

### A) LES RESPONSABILITÉS DE CHACUN DES PARTENAIRES

#### L'ÉTUDIANT.E

L'étudiant.e est l'acteur.rice central du stage. Il.elle doit bâtir et mener à terme un projet de stage favorisant des apprentissages professionnels.

À ce titre, il.elle doit:

- Identifier et exprimer ses besoins d'apprentissage à partir de ses acquis antérieurs, de ses intérêts et de sa façon d'apprendre
- Participer activement à l'élaboration du contrat pédagogique, en assumer la rédaction pour la partie qui lui incombe et la remettre à l'enseignant.e responsable de stage dans les délais prévus
- Identifier, s'il y a lieu, les conditions qui peuvent nuire à son apprentissage ou les difficultés qu'il rencontre ; acheminer ses observations à son superviseur.e et à l'enseignant.e responsable pour trouver des moyens de remédier à la situation
- Agir selon l'éthique professionnelle et les politiques de l'organisme qui l'accueille, notamment au niveau des heures de travail, des horaires et des congés
- Répondre de sa pratique à son.sa superviseur.e et le.la consulter s'il.si elle est incertain.e quant au sens et à l'orientation de ses actes professionnels
- Utiliser les périodes de supervision en fonction de ses besoins, assumer la préparation du matériel requis pour les rencontres : cahier de bord, dossiers, enregistrement de cassettes ou autre
- Préparer par écrit son rapport de stage

#### ASSURANCE

Chaque étudiant.e qui fait un stage et qui est inscrit.e au cours de stage bénéficie de [l'assurance responsabilité de l'Université de Montréal](#). Vous retrouverez le certificat d'assurance ainsi que les conditions sur le site de l'École de criminologie, [www.crim@umontreal.ca](mailto:www.crim@umontreal.ca) section Formulaires-Certificat d'assurance.

Être informé.e sur ce qui se fait en criminologie

L'École de criminologie travaille en étroite collaboration avec le CICC (Centre International de Criminologie Comparée) et cet organisme reçoit régulièrement des chercheurs.es et praticiens.nes comme conférenciers.ères sur divers sujets. Vous pouvez consulter leur [site web](#) afin d'avoir accès aux anciennes présentations filmées. Si cela vous intéresse, vous pouvez leur écrire afin de faire partie de leur liste de distribution et ainsi pouvoir avoir accès aux dates de conférences et à toutes les informations sur les congrès, colloques, recherches, publications, etc. L'OPCQ publie aussi une revue le [Beccaria](#) que vous pouvez consulter sur leur site web.

## L'ENSEIGNANT.E DE STAGE

L'enseignant.e de stage collabore avec les coordonnatrices des stages à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des stages. Il.elle est une personne-ressource pour les étudiant.es et pour les superviseur.es du champ de pratique sous sa responsabilité. Il.elle sert de lien direct entre l'École de criminologie et les organismes dans lesquels les stages se déroulent.

À ce titre, il doit :

- Entériner le contrat pédagogique
- Agir comme consultant.e et personne-ressource lorsque des difficultés sont identifiées par l'étudiant.e et le superviseur.e au cours du déroulement du stage
- En collaboration avec les coordonnatrices, décider du cheminement de l'étudiant.e en cas de réorientation ou de prolongation de stage
- En cas de litige, intervenir et soumettre la situation aux coordonnatrices des stages pour consultation, acheminer la décision finale auprès des milieux
- Fournir aux superviseur.es le soutien nécessaire au déroulement de l'expérience de l'étudiant.e
- Participer aux rencontres d'évaluation et d'orientation en cours de stage et à la fin de celui-ci

## LES COORDONNATRICES DES STAGES

Les coordonnatrices des stages, Mme Valérie Préseault et Mme Marie-Hélène Labrie, s'assurent du placement en stage, de recruter les milieux, d'accompagner et de soutenir les superviseur.es, les enseignants.es et les étudiants.es. Elles sont aussi impliquées lors des situations complexes ou problématiques en stage. En cas de difficultés, nous vous invitons à communiquer en premier lieu avec l'enseignant.e de votre stagiaire. Vous pouvez aussi par la suite communiquer avec les coordonnatrices des stages pour tout autre questionnement.

Elles assument, pour l'École de criminologie, la responsabilité de la coordination de la formation pratique et de la consultation pédagogique auprès des étudiants.es, des professeurs.es, des chargés.es de cours, des professionnels.les des divers milieux de stage. Elles participent à l'élaboration du programme de formation pratique et voient à l'application des politiques et procédures que s'est donné l'École de criminologie en matière de formation pratique.

À ce titre, elles doivent :

- Créer des mécanismes de soutien au rôle pédagogique des enseignant.es de stage et des superviseur.es sur le terrain ; mettre à leur disposition les outils pédagogiques nécessaires à la supervision

- Conjointement avec les enseignant.es. de stage, planifier l'information que doivent recevoir les étudiant.es afin d'effectuer leur choix de stage
- Mettre en œuvre les divers moyens qui vont favoriser la transmission de cette information : rencontres de groupe ou individuelles, sessions spéciales, diffusion de documents, kiosques de stage, etc.
- Faire circuler l'information relative aux stages aux différents niveaux concernés : les étudiant.es, les enseignant.es impliqués.es dans les stages, les superviseur.es et les autres collaborateurs.trices des milieux de stage, l'Assemblée départementale de l'École et les instances concernées à l'Université de Montréal
- Planifier et articuler les diverses activités liées aux stages
- Conjointement avec les enseignants.es et les chargés.es de cours de l'École, assurer la cohérence entre les cours théoriques et la formation pratique
- Représenter l'École de criminologie à l'externe et à l'interne pour toute question relative aux stages, et ce, conjointement avec l'équipe de stage pour chacun de leur secteur respectif s'il y a lieu
- Recevoir les demandes des différents milieux qui désirent accueillir des stagiaires en criminologie et recruter des milieux, répondre aux besoins d'information de ces milieux et transmettre leurs demandes aux enseignant.es responsables de stage pour chaque secteur concerné

## LE.LA SUPERVISEUR.E

Il est entendu que l'équipe est mise à contribution lors de l'accueil d'un.une stagiaire et peut permettre au.à la stagiaire d'être exposé.e à différents styles d'interventions et d'intervenants.es. Dans certains milieux, l'équipe choisit aussi d'offrir une co-supervision, ce qui peut faciliter la supervision et venir bonifier les apprentissages, mais une seule personne est mandatée officiellement pour le contrat pédagogique. Le superviseur.e est la ressource principale pour favoriser l'apprentissage de l'étudiant.e. Il est un enseignant.e, un formateur.trice, un guide qui soutient, oriente, structure et évalue l'expérience d'apprentissage de l'étudiant.e sur le terrain.

À ce titre, il.elle doit :

- Préparer l'organisme à la venue du.de la stagiaire et dans le cadre du cours préparation de stage, assumer la préparation du déroulement du stage conjointement avec l'enseignant.e responsable
- Participer à l'élaboration du contrat pédagogique et planifier les expériences qui permettront à l'étudiant.e d'atteindre les objectifs de stage
- Offrir des sessions régulières de supervision (environ 2 heures par semaine)
- Choisir et structurer les situations d'apprentissage selon le rythme de l'étudiant.e et selon les connaissances à acquérir
- S'assurer que les mises en situation sont variées et permettent des apprentissages reliés à la pratique criminologique
- Voir à ce que soit mise à profit l'expérience de stage, en aidant continuellement l'étudiant.e à en dégager les données significatives et les principes d'action
- Répondre, sur le plan administratif, des actes professionnels posés par l'étudiant.e qu'il encadre, car il.elle est responsable des services fournis à l'usager et cosigner les notes ou les rapports produit par l'étudiant.e

- Participer à l'évaluation de l'étudiant.e selon les modalités et l'échéancier prévus par l'École de criminologie
  - Porter une attention particulière à l'acquisition d'une autonomie significative par l'étudiant.e
  - Encourager l'introspection et le développement de liens entre la théorie et la pratique
- Les fonctions de la supervision

La supervision est un moyen privilégié pour assurer l'encadrement et l'enseignement des stages. Elle a un rôle essentiellement éducatif et elle est axée sur un processus d'acquisition de connaissances et d'habiletés personnelles et professionnelles nécessaires pour le.la futur.e criminologue dans l'exercice de son travail.

Essentiellement, la supervision a pour fonctions de :

- Assurer la mise en place des conditions nécessaires à la réalisation des objectifs d'apprentissage de l'étudiant.e
- Faciliter l'acquisition et l'intégration de la théorie-pratique dans le domaine de la pratique criminologique
- Permettre un recul pour analyser les apprentissages sur les savoirs, le savoir-faire et le savoir-être
- Soutenir le.la stagiaire dans sa démarche de formation

➤ Les instruments de soutien à la supervision

Dans le cadre de la supervision, on peut recourir à divers instruments qui vont faciliter la réflexion et le cheminement de l'étudiant.e. Les instruments qui sont les plus souvent utilisés sont :

- Les faits d'observation
- Les différents rapports et évaluations
- Les moyens audiovisuels
- Le cahier de bord
- Les résumés et documents d'analyse
- Le verbatim d'entrevue
- Les études de cas

# SECTION II

## OBJECTIFS DE STAGES ET CONTRAT PÉDAGOGIQUE

Le stage en intervention doit permettre à l'étudiant.e de se développer en tant que criminologue. Il.elle doit être en mesure à la fin de son stage, de faire des évaluations, des plans d'intervention, d'assurer des suivis, de rédiger des rapports et d'utiliser des stratégies de communication des informations recueillies. Chaque milieu de pratique utilise ses propres outils, mais les concepts d'évaluation et d'intervention doivent être abordés de façon à permettre un transfert de connaissances d'un milieu à l'autre.

### LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DES STAGES

Le stage doit permettre à l'étudiant.e de :

- Se familiariser avec un milieu de pratique
- Se familiariser avec l'intervention auprès des individus, des groupes et/ou des communautés
- D'identifier ses forces et ses faiblesses, de prendre conscience de ses valeurs comme intervenant.e
- Développer un premier niveau d'autonomie professionnelle
- De faire l'intégration de ses connaissances théoriques avec celles acquises en cours de stage

### LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

#### LA CONNAISSANCE DU MILIEU

Pour les stages : Connaître, identifier, comprendre les éléments de contexte de l'organisme dans lequel il s'intègre.

- La structure et les buts poursuivis par cet organisme
- La clientèle<sup>1</sup> et les modalités d'intervention
- Les services offerts et leurs limites
- Les politiques et procédures
- Les expériences antérieures en ce qui concerne le service à la clientèle
- Situer son rôle comme criminologue au sein de l'organisme
- Situer le mandat spécifique de son milieu de stage par rapport au mandat général du réseau dans lequel il est intégré
- Identifier les ressources appropriées aux besoins de la clientèle (capacité de référer)
- Identifier les principales législations et les politiques gouvernementales reliées à la problématique du milieu de stage et en comprendre l'impact sur la clientèle et l'organisme
- Reconnaître les spécificités du criminologue dans le milieu
- Connaître les pratiques d'intervention basées sur les données probantes applicables dans son milieu

---

<sup>1</sup> La clientèle doit être entendue au sens d'individu, d'organisme, de groupe-cible, ou de communauté

## LES HABILITÉS PROFESSIONNELLES POUR LE STAGE POUR LE STAGE (Plusieurs énoncés et concepts sont tirés du référentiel des compétences de l'OPCQ)

### ➤ **Évaluation** (Capacité de)

Être capable d'évaluer les facteurs criminogènes et les besoins psychosociaux d'une personne contrevenante ou présumée avoir commis une infraction et les risques qu'elle représente, de même que la réalité et les besoins psychosociaux d'une population à risque, d'une personne victime d'un acte criminel, d'une personne vulnérable ou, encore, toute situation qui requiert une expertise en criminologie

- Connaître les modèles et les moyens d'évaluation à utiliser, y compris les instruments de mesure et d'évaluation (respect du protocole d'utilisation de chacun des instruments de mesure et d'évaluation)
- Déterminer les personnes à consulter
- Recueillir les données pertinentes (précision et exhaustivité des données recueillies)
- Ordonner et organiser ces données
- Apprécier la signification de ces données : justesse de l'analyse quant aux besoins prioritaires et éléments pertinents (ex : diagnostic différentiel, analyse du matériel)
- Identifier s'il y a lieu, les points contradictoires quant aux perceptions et aux intérêts présentés par les différentes personnes concernées par la situation
- Établir des liens entre les faits
- Justifier les conclusions et/ou recommandations à partir des informations recueillies
- Déterminer les suites appropriées au résultat de l'évaluation
- Être capable d'établir et d'exposer le résultat de l'évaluation criminologique ou, alors, de donner un avis professionnel ou de formuler des recommandations qui relèvent d'une expertise en criminologie

### ➤ **Élaboration du plan d'intervention** (Capacité de)

- Fixer les objectifs à poursuivre dans l'intervention tout en prenant en considération :
  - ⇒ Les résultats de l'évaluation : la réceptivité, la motivation, les ressources (forces), les limites, les réactions, les valeurs, les attentes et les questions du.de la client.e, de même que les caractéristiques psychosociales, économiques et culturelles du. de la client.e
  - ⇒ Les facteurs favorables et des facteurs défavorables quant à la réussite de l'intervention
  - ⇒ Le contexte légal de l'intervention (clientèle volontaire ou non, par exemple) et de la mission de l'organisation d'appartenance
- Respecter les règles établies quant à la formulation des objectifs de manière que le résultat attendu au regard de chacun soit observable, mesurable et atteignable à l'intérieur de la période d'intervention prévue
- Établir en collaboration avec les individus et les groupes, les buts de la démarche d'intervention
- Choisir le ou les modèles qui guideront l'intervention et déterminer les moyens d'intervention à privilégier (pertinence et justesse des moyens)
- Identifier les ressources impliquées (qui le sont déjà ou qui devraient l'être)
- Expliquer les raisons qui sous-tendent ce plan d'action

➤ **Mise en œuvre du plan d'intervention** (Capacité de)

- Accueillir et accompagner le.la client.e ou le milieu dans sa démarche
- Mobiliser les ressources humaines et matérielles pertinentes
- Doser l'aide et le contrôle (fermeté et support)
- Responsabiliser le.la client.e face à ses choix
- Se situer et expliquer sa place et son rôle dans les différentes opérations ou étapes qui font partie du plan d'intervention
- Mettre en place les conditions propres à favoriser l'engagement du.de la client.e ou de toute personne visée dans l'intervention
- Évaluer l'évolution du.de la client.e au regard des objectifs poursuivis dans l'intervention et donner les suites appropriées
- Ajuster le plan d'intervention aux besoins (prioriser les besoins) et aux capacités du.de la client.e
- Établir la pertinence de poursuivre l'intervention ou d'y mettre fin ou, alors, de diriger le client ou toute personne visée vers d'autres ressources professionnelles et leur faire part de la situation

## LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET LE CHEMINEMENT PROFESSIONNEL

➤ **Capacité relationnelle** (Capacité de... dans ses rapports avec le.la client.e et le milieu)

- Créer un climat de respect
- Établir et maintenir un lien de confiance
- Comprendre ce qu'il.elle vit et faire preuve de considération
- Être attentif à ses besoins
- S'intéresser à la clientèle et à ses difficultés
- Maintenir une congruence et une cohérence entre ses interventions et ses attitudes

➤ **Conscience de soi et capacité de remise en question** (Capacité de)

- Identifier ses acquis et ses difficultés comme intervenant, puis prendre les moyens pour le surmonter
- Reconnaître ses valeurs et leur implication dans sa pratique professionnelle
- Prendre conscience de ses attitudes, de ses émotions et de ses résonances et en tenir compte dans son intervention
- Effectuer une réflexion critique sur le déroulement de ses interventions
- Se montrer dynamique, curieux, proactif

➤ **Travail d'équipe** (Capacité de)

- S'intégrer à l'équipe
- Établir des liens
- Aller chercher du soutien et de la rétroaction
- Prendre sa place (faire valoir son point de vue, s'affirmer)

- Agir en tant que criminologue dans un contexte de collaboration professionnelle intradisciplinaire ou interdisciplinaire
- Faire en sorte d'obtenir auprès des ressources professionnelles les renseignements utiles dans la situation
- Prendre en considération et respecter l'apport de chaque ressource professionnelle (démontrer de l'ouverture aux autres disciplines)
- Participer de façon active aux réunions et à la vie d'équipe

➤ **Utilisation de la supervision** (Capacité de)

- Faire preuve d'introspection et de transparence face à l'expérience vécue en stage
- Utiliser la supervision dans une perspective d'autocritique et de perfectionnement
- Se réapproprier ce qui a été appris et l'adapter aux situations subséquentes
- Développer une pratique autonome au fur et à mesure que les habiletés professionnelles se développent (autonomie, adaptation)

➤ **Communication orale des données recueillies** (Capacité de)

- Donner les renseignements utiles dans la situation
- Transmettre clairement l'information à la clientèle, aux autres intervenants ainsi qu'aux partenaires (pertinence, précision et justesse des propos)
- Utiliser un vocabulaire en fonction des destinataires et de leur compréhension
- Respect des règles de confidentialité

Communication écrite - maîtrise du français

- Clarté
- Logique
- Objectivité
- Fidélité
- Synthèse

➤ **Gestion et organisation du travail** (Capacité de)

- Développer une méthode de travail efficace
- Gérer son temps, ponctualité
- Respecter les échéanciers
- Prendre des initiatives
- Faire preuve d'autonomie

➤ **Respect de la confidentialité** (Capacité de)

- Protéger le caractère privé des informations recueillies dans l'exercice de son travail.

➤ **Intégration de la théorie à la pratique** (capacité de)

- Faire des liens entre le matériel pratique du milieu de stage et les notions théoriques apprises
- Utiliser ses connaissances théoriques dans ses évaluations et interventions
- Appuyer ses interventions sur les concepts théoriques reconnus et être en mesure et d'expliquer les intentions cliniques en lien avec les meilleures pratiques
- Connaître et appliquer des modèles ainsi que des approches d'intervention

## ÉTHIQUE ET PROFESSIONNALISME

- Respecter le [code de déontologie](#) des criminologues dont voici quelques exemples :
  - La tenue de dossiers fait référence à une obligation professionnelle. Il s'agit d'une activité clinique réfléchie qui nécessite du temps, dans le but de préparer son intervention, de documenter ses réflexions cliniques, d'appuyer ses prises de décision et de résumer sa prestation de travail. Il est de la responsabilité du criminologue de veiller à la gestion de ses écrits et de s'assurer que le contenu du dossier est complet.
  - Protéger le caractère privé et confidentiel des informations recueillies dans l'exercice de son stage ;
  - Assurer l'anonymat des personnes et des groupes rencontrés ;
  - S'assurer de n'avoir aucune conversation et discussion en public au sujet de personnes rencontrées dans un cadre professionnel ;
  - Maintenir des relations uniquement de type professionnel avec les personnes et les groupes rencontrés dans le cadre du stage ;
  - Agir avec professionnalisme en tout temps auprès des personnes susceptibles d'être rencontrées dans un cadre du stage ;
  - Traiter toute personne ou tout groupe avec respect ;
  - Éviter de se placer dans toute situation susceptible de constituer un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts ;
  - Éviter les conflits de rôles professionnels (ex. effectuer le suivi thérapeutique d'un individu et une évaluation criminologique pour la cour à son sujet)
  - Reconnaître et résoudre les dilemmes éthiques

L'étudiant.e-stagiaire doit avoir lu le code de déontologie avant de débiter le stage et signer l'engagement à le respecter qui se retrouve au contrat pédagogique.

### **LE CONTRAT PÉDAGOGIQUE - Contenu et démarche à suivre**

Avant d'entreprendre des démarches sur le terrain et avant de concrétiser son projet de stage, il est nécessaire que l'étudiant.e sache ce qu'il.elle a le goût d'apprendre, ce qu'il.elle veut expérimenter et approfondir dans le milieu qu'il.elle a choisi. Il doit donc formuler ses objectifs d'apprentissage.

Au départ, pour l'étudiant.e, il s'agit souvent d'une formulation exprimée plutôt en termes d'intérêts généraux. Il devra cependant dépasser ce niveau et définir son projet de façon plus concrète et plus articulée.

Le contrat pédagogique est une entente écrite entre l'étudiant.e, le superviseur.e et l'Université de Montréal pour définir :

- L'orientation générale du projet de stage
- Les objectifs spécifiques d'apprentissage
- Les moyens pour les atteindre : activités et conditions nécessaires
- Les modalités d'évaluation

Cette entente engage les deux parties soit, le/la stagiaire et le milieu qui l'accueille. Au besoin, elle peut être réajustée à la demande de l'un ou l'autre des parties. Le contrat pédagogique doit être entériné par l'enseignant.e responsable de stages.

## SON UTILITÉ

- Il constitue, pour chaque étudiant.e, la définition de ce que sera **son expérience personnelle d'apprentissage**
- Il est un instrument important de planification des apprentissages
- Il sert de guide et de référence aux différentes étapes du stage
- Il clarifie les attentes, les moyens et les responsabilités de chacun
- Il favorise la participation, la motivation et la responsabilité de l'étudiant.e dans le projet de stage
- Il permet de mieux respecter les besoins individuels de l'étudiant.e

## SON CONTENU

Les éléments préalables à la formulation du contrat

Les principaux éléments pouvant faciliter l'orientation de la formulation du contrat sont les besoins de l'étudiant.e :

- Ses acquis : connaissances, habiletés, compétences
- Ses expériences antérieures
- Ses intérêts et ses attentes
- Son style d'apprentissage
- Sa conception de la pratique et de la recherche ainsi que des problématiques auxquelles s'intéresse le criminologue
- Les attentes de l'École de criminologie au niveau de la formation
- Le contexte de l'organisme : ses objectifs, ses services, ses possibilités et ses limites sur le plan des ressources
- Les attentes du/de la superviseur.e

La connaissance du milieu

Le stage vise en effet la connaissance du milieu de travail sous différents aspects

- Ses ressources matérielles et humaines, ses normes et ses règlements, ses services
- La clientèle qu'il dessert

- Les politiques et les lois qui servent de cadre aux interventions et à la recherche
- La culture particulière du milieu : ses réseaux d'influence, de prise de décision, ses rapports de force

Par rapport à son futur milieu de stage, quelles connaissances spécifiques l'étudiant.e veut-il.elle acquérir ? Il est nécessaire de réfléchir à cette question et de tenter d'y apporter des réponses assez précises dès l'étape de la planification de son stage.

#### Les habiletés professionnelles à développer

Le stage est aussi une occasion d'acquérir des habiletés en termes d'observation, d'évaluation, d'intervention et d'analyse. Cette dimension des objectifs réfère au savoir-faire, aux compétences professionnelles. Par exemple, on peut penser à la capacité de mener une entrevue, de préparer un rapport, de présenter les résultats d'une recherche, d'animer une rencontre, d'élaborer un projet, etc..

C'est d'abord à travers son programme de formation que l'étudiant.e se familiarise avec certaines techniques. C'est aussi dans le cadre de ses études qu'il commence à se questionner sur les objectifs et les limites des différents modèles en recherche et en analyse criminologique.

Le stage permettra à l'étudiant.e de confronter dans l'action les connaissances déjà acquises, mais aussi de les approfondir, de les alimenter, de les enrichir, à partir de l'expérience concrète dans le milieu.

#### La démarche personnelle et le développement professionnel

Le stage sert également de temps privilégié pour la connaissance de soi au plan personnel et professionnel. Ce niveau réfère au savoir-être. Pour l'étudiant.e, il est en effet important de prendre conscience et de tenir compte :

- De ses aptitudes et de ses limites face aux situations rencontrées
- De ses motivations, de ses valeurs et de ses perceptions
- De ses émotions, de ses ressentis
- De sa fonction sociale et de son rôle comme criminologue

#### Les activités d'apprentissage

L'étudiant.e doit préciser dans le contrat pédagogique les tâches qui lui seront confiées et s'il y a lieu, les activités particulières qu'il compte réaliser. Il sera important qu'il puisse faire des liens entre les tâches qu'il va accomplir en stage et les objectifs qu'il s'est fixés. Ces tâches peuvent être très diversifiées selon les milieux. On peut penser notamment à:

- La rédaction de rapports
- La conduite d'entrevues
- La présentation d'un rapport
- Aux rencontres avec des représentants.es de divers organismes

## Les ressources et les moyens

On réfère ici aux ressources humaines et matérielles qui seront mises à la disposition de l'étudiant.e pendant le stage : personnes disponibles qu'il pourra consulter, formations, bibliothèque, vidéothèque, frais de déplacement, compte de dépenses, voiture, local, etc..

Il est utile également de faire l'inventaire des moyens pédagogiques qui peuvent servir de soutien à l'apprentissage de l'étudiant.e, par exemple :

- La rédaction d'un carnet de bord
- Les réunions d'équipe
- Les lectures
- Les résumés et les documents d'analyse
- Les visites

## Les modalités pratiques de supervision

Pendant tout le stage, la supervision implique des rencontres régulières entre le.la stagiaire et le.la superviseur.e. Il est préférable que le contenu de chaque supervision soit prévu et planifié à l'avance de telle sorte que l'étudiant.e et le superviseur.e aient le temps de bien se préparer. Cela n'exclut aucunement qu'on puisse s'ajuster en fonction de nouvelles préoccupations ou de problèmes récents auxquels est confronté.e l'étudiant.e depuis sa dernière rencontre en supervision. Nous voulons insister ici sur le fait que ces rencontres, pour qu'elles soient des temps d'apprentissage, d'analyse et d'évaluation, doivent être préparées et non pas improvisées. Elles devront aussi être suffisamment longues pour favoriser la réflexion et l'approfondissement des questions soulevées par l'étudiant.e.

Le contrat pédagogique a donc avantage à préciser les modalités d'entente entre le superviseur.e et le.la stagiaire :

- Sur quoi va porter la supervision (l'objet c.-à-d. ce que nous allons discuter, examiner, analyser ensemble)
- La fréquence et la durée des rencontres
- Les moyens utilisés (ex. : le cahier de bord, les résumés, les rapports hebdomadaires, grilles d'observation, etc.)
- Les attentes de l'étudiant.e
- Les attentes du. de la superviseur.e

## L'ÉVALUATION

Le contrat pédagogique prévoit les dimensions, les modalités et les critères de l'évaluation du stagiaire. À la fin du stage, le bilan sera fait à partir de questions telles que :

L'étudiant.e a-t-il.elle atteint.e ses objectifs pour chacun des trois niveaux ? Dans quelle mesure ?

- Connaissance du milieu
- Acquisition des habiletés
- Développement personnel et cheminement professionnel

Les moyens utilisés ont-ils facilité l'atteinte des objectifs ? Lui a-t-on confié des tâches réalistes compte tenu de son statut de stagiaire au sein de l'organisme ? L'étudiant.e s'est-il.elle intégré.e au

milieu ? Quelle rétroaction peut-on lui donner quant à ses aptitudes, à ses forces et à ses limites sur le plan personnel et professionnel ?

\* Il est préférable que les objectifs soient écrits par ordre de priorité, qu'ils soient rédigés dans une forme qui permet de se rendre compte, lors de l'évaluation, s'ils sont atteints ou pas, ou encore, s'ils le sont en partie.

## LA DÉMARCHE À SUIVRE

### ➤ **Les journées d'observation**

Avant les journées d'observation, l'étudiant.e doit entreprendre une première réflexion pour être en mesure de faire une première version de ses objectifs d'apprentissage. Il est en effet nécessaire que l'étudiant.e, avant de rencontrer son superviseur.e, ait une bonne idée des intérêts et des objectifs qui le guident dans son choix de stage.

Il ne s'agit pas de faire une version définitive de ses objectifs d'apprentissage dès le début. Il peut en effet y avoir un écart assez grand entre ce qu'entend faire le.la stagiaire et ce que le milieu très concrètement peut lui permettre de faire ! Les visites d'observation, les rencontres et les discussions avec le.la superviseur.e et le groupe vont lui permettre de mieux connaître :

- Le contexte de l'organisme : ses objectifs, sa clientèle, ses services, ses possibilités et ses limites sur le plan des ressources, etc.
- Les attentes du.de la superviseur.e

Au fur et à mesure que les journées d'observation avancent, que sa connaissance du milieu se précise, l'étudiant.e sera capable de définir ce qu'il veut expérimenter, apprendre, améliorer au trimestre suivant. Grâce aux contacts dans le milieu, il.elle sera également en mesure de mieux cerner les moyens et les ressources (humaines et matérielles) qui seront à sa disposition pour y arriver et de situer le contexte de sa supervision (les attentes de son superviseur.e, sa disponibilité, les outils qui vont servir de support à la supervision).

Ces 5 journées servent aussi au milieu de période d'observation de l'étudiant.e et si des difficultés importantes se présentent ou sont anticipées, le milieu peut décider de mettre fin au stage. Nous recommandons à l'étudiant.e de prendre un rôle actif lors de ces journées en posant des questions et en acceptant les opportunités d'observation proposées.

### ➤ **La rédaction du contrat pédagogique**

Lorsque les rencontres et les visites dans le milieu sont sur le point d'être complétées à la fin du trimestre d'hiver, l'étudiant.e sera en mesure de rédiger son contrat pédagogique. C'est le moment où il.elle peut commencer à préparer les parties du contrat qui lui appartiennent soit : la rédaction de ses objectifs, les moyens auxquels il.elle compte recourir pour les atteindre, ses attentes par rapport aux tâches que le milieu pourra lui confier et par rapport à sa supervision. Avant de définir son contrat avec son superviseur.e, l'étudiant.e en discutera avec l'enseignant.e responsable de son atelier et lui soumettra ce qu'il a préparé.

Parallèlement, le superviseur.e préparera sa partie du contrat pédagogique soit : les tâches qu'il entend confier à l'étudiant.e, les modalités de la supervision et de l'évaluation puis ses attentes envers l'étudiant.e.

➤ **Finalisation du contrat pédagogique**

Lors des dernières rencontres dans le futur milieu de stage, l'étudiant.e et le superviseur.e discutent et s'entendent sur les éléments du contrat pédagogique. Ils reprennent ensemble les parties du contrat qu'ils ont élaborées chacun de leur côté et remplissent le document "Contrat pédagogique de l'étudiant.e". Par la suite, celui-ci est remis à l'enseignant.e responsable de stage afin qu'il soit évalué.

L'ensemble de cette démarche, lorsque complétée, consolidera le projet de stage et permettra, au trimestre suivant, de faire des apprentissages qui reposent sur les besoins et les intérêts réels de l'étudiant.e, mais qui tiennent compte également de ceux du milieu qui le reçoit.

L'étudiant.e et le superviseur.e doivent compléter les informations et signer le **contrat de stage**, de même que le **contrat pédagogique**. Une version PDF de ces deux (2) documents doit ensuite être envoyée à madame Valérie Préseault, coordonnatrice des stages. Vous trouverez aussi ces deux documents dans la version abrégée du cahier du.de la stagiaire qui se trouve sur le site de l'École de criminologie.

Valérie Préseault, [valerie.preseault@umontreal.ca](mailto:valerie.preseault@umontreal.ca)

Bureau C-4118, 3150 rue Jean-Brillant (Pavillon Lionel-Groulx) 514-343-6111 poste 40560

**CONTRAT DE STAGE**

**Stagiaire**

Nom :
Matricule :
Courriel :
Tél. :

**Milieu de stage**

Nom de l'organisation :	
Adresse :	
Ville :	Pays :
Code postal :	
Site web :	
Nom du. de la superviseur.e du stage :	
Titre :	
Courriel du de la superviseur.e :	
Tél.	
Description sommaire de l'organisation :	

**Description du stage**

Date de début :
Date de fin :
Nombre de jours de stage :
<b>Objectifs généraux du stage</b> (se référer au contrat pédagogique) :

## Signatures des partenaires

Je m'engage à :			
<ul style="list-style-type: none"><li>- Accomplir les tâches et les mandats qui me sont confiés avec sérieux, professionnalisme, autonomie et proactivité;</li><li>- Respecter la confidentialité des données et autres informations de l'organisme d'accueil;</li><li>- Respecter les normes en vigueur dans le milieu de stage;</li><li>- Faire preuve d'ouverture, d'écoute et d'introspection.</li></ul>			
Nom et signature du.de la stagiaire		Date	

Je confirme que les mandats confiés au stagiaire seront conformes avec les activités décrites ci-haut et je m'engage à :			
<ul style="list-style-type: none"><li>- Encadrer le.la stagiaire;</li><li>- Appuyer son intégration au sein de l'équipe;</li><li>- Lui offrir de la rétroaction au courant du stage et des conseils sur les tâches accomplies;</li><li>- Compléter l'évaluation du stagiaire à la mi-stage et fin du stage (rencontre tripartite avec le.la superviseur.e, l'enseignant.e de stage et l'étudiant.e).</li></ul>			
Nom et signature du.de la superviseur.e de stage		Date	

Nous nous engageons à :			
<ul style="list-style-type: none"><li>- Encadrer le.la stagiaire au plan académique;</li><li>- À soutenir le milieu et le.la superviseur.e de stage;</li><li>- À agir comme consultant et personne-ressource lorsque des difficultés sont identifiées par l'étudiant.e et le superviseur.e au cours du déroulement du stage;</li><li>- Intervenir et rendre une décision en cas de litige en stage ou d'interruption de stage.</li></ul>			
Nom et signature de l'enseignant.e de stage UdeM		Date	
Coordonnatrice des stages École de criminologie UdeM Valérie Préseault		Date	

[Contrat assurances en stage](#)









## SECTION III

### L'ÉVALUATION DU STAGE

#### L'ÉVALUATION

L'évaluation des apprentissages est une opération qu'on associe généralement à la période finale du stage. Il faut cependant la voir davantage comme un processus continu qui intervient du début à la fin du stage. L'évaluation permet de mesurer, à partir, soit des comportements observés chez le stagiaire, soit des tâches qu'il accomplit, la qualité de ses apprentissages et de son travail. Pour l'étudiant.e, c'est souvent l'occasion d'un premier cheminement critique quant à ses orientations et à ses futurs projets au plan professionnel.

Au fur et à mesure du déroulement de l'expérience de stage, il sera nécessaire de faire un retour et une réflexion sur les interventions du. de la stagiaire dès que le besoin se fera sentir. L'évaluation envisagée dans cette perspective favorise la poursuite des activités de stage en tenant compte des besoins particuliers de l'étudiant.e et de son rythme d'apprentissage de même que des attentes du milieu qui l'accueille.

Afin que l'évaluation s'inscrive dans un processus continu, il s'avère important de prévoir des temps privilégiés à la mi-stage et à la fin du stage.

L'étudiant.e en criminologie doit développer les habiletés et compétences nécessaires à l'exercice de la profession de criminologue. Pour le stage nous évaluons ainsi le développement des 2 premiers domaines de compétences<sup>2</sup> soit : la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en criminologie et la gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en criminologie. Ces 2 domaines se déclinent en plusieurs sous-catégories que nous retrouvons ici dans la grille d'évaluation et dans le contrat pédagogique.

Il est important de spécifier que chaque milieu de stage a ses particularités et qu'ainsi, ces habiletés peuvent se développer de façon différente. Par exemple certains milieux offriront des rencontres de groupe et d'autres non. Il faut donc ajuster l'évaluation du stage et la supervision en fonction de la réalité des milieux.

Une autre particularité de notre programme est que les étudiant.es peuvent être supervisés.es par des professionnels.les qui ne sont pas criminologues et dans ce contexte, la responsabilité d'expliquer et de soutenir les étudiant.es dans le développement des compétences criminologiques spécifiques à la profession relève de l'enseignant.e de stage.

Un guide du. de la superviseur.e a été (chaque superviseur.e en recevra une copie électronique et aussi disponible sur le site de l'École de criminologie) créé à l'attention des superviseur.es pour les soutenir et les aider à encadrer nos étudiant.es.

L'évaluation mi-stage et fin de stage peut se faire de 2 façons :

1. L'étudiant.e et le superviseur.e font leur évaluation chacun de leur côté et le tout est mis en commun lors de la rencontre avec l'enseignant.e de stage
  2. L'étudiant.e et le superviseur.e font leur évaluation chacun de leur côté, ils se rencontrent ensemble pour en discuter et le tout est mis en commun lors de la rencontre avec l'enseignant.e de stage
- L'évaluation de mi-stage

L'évaluation à la mi-stage est une première appréciation de l'expérience en cours. Elle permet au stagiaire, au superviseur.e et à l'enseignant.e de stage :

- a. De faire le point :
  - Sur le déroulement du stage
  - Sur les apprentissages réalisés
  - Sur la pertinence et le réalisme des objectifs et des activités
  - Sur la qualité de l'encadrement et des conditions d'apprentissage
- b. D'effectuer les ajustements nécessaires s'il y a lieu par rapport :
  - Aux objectifs
  - Aux activités
  - À l'orientation et au contenu de la supervision

L'évaluation à la mi-stage pour l'orientation intervention se fait à partir de deux outils :

- Le Rapport de mi-stage préparé par l'étudiant.e. Celui-ci est remis au superviseur.e et à l'enseignant. Son contenu est discuté au moment de la rencontre à la mi-stage. Ce rapport est noté.
- La Grille d'évaluation élaborée à partir des objectifs généraux et spécifiques de la formation en criminologie. Cette grille sera utilisée de nouveau au moment de l'évaluation de fin de stage.

**Le rapport de mi-stage contribue pour 10%** de la note finale. La notation est sous la responsabilité de l'enseignant.

- L'évaluation finale

Cette dernière étape est importante puisqu'elle offre l'occasion :

- De réfléchir sur la formation criminologique dans son ensemble
- De se situer sur le plan professionnel
- De mieux cerner son champ d'action comme futur intervenant

## La rencontre d'évaluation

Cette rencontre réunit les partenaires associés dans le projet de stage : l'étudiant.e, le superviseur.e et l'enseignant.e. Elle se veut une mise en commun et une discussion sur le déroulement de l'ensemble du stage. Le Guide d'évaluation servira d'instrument principal pour cerner l'atteinte des objectifs que l'École de criminologie juge essentiels dans la formation des étudiant.es.

### a. La rencontre d'évaluation

Le superviseur.e sera invité.e à remplir cette grille **avant la rencontre** et à donner une appréciation du rendement du. de la stagiaire en fonction de chacune des sections de la grille :

- Connaissance du milieu
- Collecte et analyse des données
- Élaboration du plan d'intervention
- Suivi
- Développement personnel et cheminement professionnel

L'évaluation du. de la superviseur.e sera discutée au moment de la rencontre avec l'étudiant.e. Elle sera complétée par l'enseignant.e et ce dernier aura la responsabilité d'attribuer une notation littérale\* pour chacun des objectifs de formation et pour le rendement global de l'étudiant.e dans sa démarche de stage. Cette évaluation comptera pour 70% de la note globale.

### b. Le Rapport de fin de stage

Le Rapport de fin de stage doit rendre compte de toute la dimension évolutive de l'expérience menée par l'étudiant.e. Si le contrat pédagogique constitue en quelque sorte un plan à suivre vers le développement d'une pratique professionnelle compétente et autonome, et si le bilan à la mi-stage lui, se veut un temps d'arrêt pour faire le point sur le chemin parcouru et sur ce qui reste à faire, le rapport de fin de stage constitue, pour sa part, le point d'arrivée. Dans ce sens, il doit faire état de ce qui a été réalisé et qui plus est, en faire une analyse critique et un bilan personnalisé.

**Le Rapport de fin de stage est remis à l'enseignant.** Il contribue à 20% de la note finale. La notation est sous la responsabilité de l'enseignant.

En résumé, l'évaluation finale repose sur :

- Le bilan de stage préparé par l'étudiant.e
- L'évaluation du superviseur.e

\* (de A + à échec)

## LE SYSTÈME DE NOTATION

LETTRES	POINTS	SIGNIFICATION
A+ A A-	4,3 4,0 3,7	Excellent : la plupart des objectifs atteints + initiative exceptionnelle, rendement supérieur, etc.
B+ B B-	3,3 3,0 2,7	Très bon : la plupart des objectifs atteints + initiative + solide rendement
C+ C C-	2,3 2,0 1,7	Bon ou satisfaisant : certains objectifs restent à atteindre, bon rendement dans l'ensemble
D+ D	1,3 1,0	Passable : l'étudiant.e a satisfait aux exigences minimales; rendement à besoin d'être amélioré
E F	0,5 0,0	Échec

## LES INSTRUMENTS D'ÉVALUATION

Le rapport à la mi-stage (5 à 10 pages) (10% de la note finale)

Son contenu :

- 1- Le stage devrait vous permettre d'acquérir des connaissances de l'organisme concernant son mandat, ses buts, sa clientèle, sa structure, la (les) législation(s) qui l'encadrent, ses politiques, ses procédures, sa place dans le réseau, etc. Comment cette première partie du stage a-t-elle enrichi vos connaissances face à ce milieu ? En d'autres termes, qu'avez-vous appris?
- 2- Les activités et les tâches que vous avez réalisées en stage vous ont certes permis de faire des apprentissages. Nous vous demandons de faire une autocritique globale de ce que vous avez appris au niveau des habiletés professionnelles et du développement personnel et professionnel en vous référant à votre contrat pédagogique.

Faire ressortir les obstacles que vous avez rencontrés, les gains ou bénéfices que vous en retirez.

3.

- a) Qu'est-ce que vous devriez modifier ou améliorer pour atteindre vos objectifs ? Soyez précis.e.
- b) Quels seraient, selon vous, les changements nécessaires dans les engagements et modalités de chacune des parties au contrat pédagogique tripartite pour permettre à l'étudiant.e d'atteindre ses objectifs au niveau du savoir, du savoir-faire et du savoir-être ?

4. Êtes-vous satisfait du déroulement et de ce que vous avez accompli dans cette première partie de votre stage? Pourquoi?

Le rapport de fin de stage (environ 20 pages) (20% de la note finale)

Son contenu

1. Le contexte pratique

Au terme de votre réflexion sur les pratiques du milieu et dans l'esprit d'apporter une contribution utile.la à votre milieu de stage, quelles seraient vos suggestions d'amélioration des pratiques d'intervention qui pourraient, selon vous, aider à la réalisation du mandat de l'organisme ?

2. Activités et objectifs

Partant des activités et des tâches que vous avez effectuées depuis la mi-stage, faites une autoévaluation critique globale de vos apprentissages en vous référant aux objectifs de votre contrat pédagogique :

- Au plan de la connaissance du milieu
- Au plan des habiletés professionnelles
- Au plan du développement personnel et professionnel

3. Analyse d'un projet, d'une étude de cas ou d'une intervention clinique

A) Un projet

- Pourquoi avez-vous choisi ce projet?
- Comment l'avez-vous réalisé ?
- Quels sont les modèles théoriques ou les principes qui vous ont servi de grille.la d'analyse?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées?
- Quels sont les éléments significatifs qui ressortent de votre démarche?
- Quelles sont les retombées dans le milieu de stage pour la clientèle, les pratiques d'intervention ou les services offerts?

## B) Une étude de cas

- Pourquoi avez-vous choisi ce cas?
- Résumez la trajectoire de la personne sous l'angle de son histoire sociale/criminelle/victimologique/marginalité/dépendance/autres.
- À quelles difficultés cette personne était-elle confrontée?
- Exprimait-elle un besoin d'aide? Expliquer.
- Quel était votre plan d'intervention? Qu'est-ce qui l'a justifié?
- Comment l'avez-vous mis.e en action? Quels en sont les résultats?
- Puisant dans votre formation et vos expériences antérieures, quels sont les auteurs, les théories, les modèles qui vous permettent de mieux comprendre et d'analyser ce cas? Pourquoi?

## C) Une intervention clinique

- Description de l'intervention effectuée : le contexte; les faits; les causes; les conséquences.
- Résumé des lectures portant sur un modèle, une approche, une thérapie en lien avec cette intervention.
- Analyse critique de l'intervention à la lumière :
  - De la théorie
  - Du contexte du milieu de stage

## 4. Conclusion

En quoi cette expérience est-elle déterminante en regard de vos perspectives de carrière comme criminologue?

## 5. Références

Critères d'évaluation du rapport de stage

- La capacité de se référer à ses expériences personnelles
- La capacité de faire des liens théorie - pratique
- La cohérence, la clarté et la synthèse
- La rigueur de l'argumentation
- La capacité d'analyse
- La qualité de la langue écrite

## GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA MI-STAGE ET LA FIN DE STAGE

Stage d'intervention – Baccalauréat

À remplir par le.la stagiaire et le.la superviseur.e

Légende pour la « notation » des énoncés de la grille

0 = ne s'applique pas

1 = insatisfaisant

2 = nécessite des améliorations

3 = satisfaisant

4 = très satisfaisant

5 = supérieur

Il est à noter que la grille présente des indicateurs, ce qui permet de faire le point à la mi-stage et d'orienter la note finale, qui elle, est donnée par l'enseignant.e de stage. Le.la superviseur.e donne ses perceptions, ses commentaires et son évaluation, mais il.elle ne donne pas la note finale du stage.

Les indicateurs identifiés sous chaque rubrique/compétence constituent des éléments de référence pour l'appréciation de la démarche mi et fin de stage.

Conséquemment, la légende de notation ci-haut mentionnée s'applique à la rubrique/compétence dans son ensemble et non à chacun des indicateurs inhérents.

La grille d'évaluation fait référence aux compétences telles que définies par le référentiel des [compétences du criminologue](#).

## GRILLE D'ÉVALUATION

1er domaine : La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en criminologie

### A- Connaissance du milieu

Indicateurs
L'étudiant.e connaît le mandat de l'organisme et sa place dans le réseau où il s'insère.
L'étudiant.e comprend la culture organisationnelle.
L'étudiant.e connaît la problématique de la clientèle.
L'étudiant.e connaît les lois, les politiques et les procédures reliées au milieu de stage.
L'étudiant.e connaît les approches d'intervention privilégiées dans le milieu.

Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

B- Les habiletés professionnelles

1. Capacité de mener des entrevues (en évaluation et en intervention)

Indicateurs
L'étudiant.e prépare ses entrevues.
L'étudiant.e présente clairement le cadre et les objectifs de l'entrevue à la clientèle.
L'étudiant.e réalise ses entrevues de façon structurée.
L'étudiant.e recherche l'information pertinente.
L'étudiant.e ajuste ou modifie son contenu à la lumière de nouvelles observations/informations.
L'étudiant.e est capable de mettre en pratique les techniques d'entrevue apprises.

Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 2. Capacité d'analyse et d'évaluation

Indicateurs
L'étudiant.e recueille les données pertinentes auprès de différentes sources d'information.
L'étudiant.e ordonne et organise l'ensemble des données recueillies.
L'étudiant.e apprécie la signification des informations et les analyse pour en tirer différents niveaux de compréhension.
L'étudiant.e justifie avec pertinence ses recommandations et/ou conclusions.
L'étudiant.e identifie, s'il y a lieu, les points contradictoires reliés à l'ensemble des informations recueillies.
L'étudiant.e démontre une perception juste de ce que vit la personne et de sa situation.
L'étudiant.e ajuste ou modifie son évaluation à la lumière de nouvelles observations/informations.
L'étudiant.e se donne une stratégie d'évaluation (préparation, utilisation ou non d'outils).
L'étudiant.e rend compte des résultats de son évaluation (rapport, communique au.à la client.e ou aux personnes concernées les résultats).

### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

### 3. Capacité d'élaborer un plan d'intervention

Indicateurs
L'étudiant.e élabore un plan d'intervention congruent avec les résultats de l'évaluation.
L'étudiant.e formule des objectifs et des moyens clairs, précis, réalisables (SMART).
L'étudiant.e planifie les interventions dans le temps et identifie les ressources nécessaires.
L'étudiant.e peut expliquer le rationnel qui sous-tend le plan d'intervention au client et à l'équipe.
L'étudiant.e adapte le plan d'intervention en fonction du cadre légal ou du contexte.
L'étudiant.e établit des priorités en réponse aux besoins de la clientèle et de ses capacités.
L'étudiant.e réajuste son plan d'intervention en fonction des changements qui surviennent.
L'étudiant.e établit les conditions de mise en œuvre du plan d'intervention.

#### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

#### 4. Capacité d'intervenir auprès d'un individu (d'un couple ou d'une famille)

Indicateurs
L'étudiant.e utilise ses observations pour les intégrer dans son suivi avec la personne.
L'étudiant.e accueille et accompagne la personne en tenant compte de son rythme et de ses besoins.
L'étudiant.e dose aide et contrôle.
L'étudiant.e favorise la réflexion et l'introspection chez la personne.
L'étudiant.e évalue en continu les progrès/difficultés/forces et réajuste son intervention (évaluation en continu).
L'étudiant.e offre le soutien professionnel nécessaire à la clientèle.
L'étudiant.e s'adapte avec souplesse aux situations.
L'étudiant.e peut gérer adéquatement les situations complexes, imprévues ou les situations de crise.
L'étudiant.e peut se montrer ferme et mettre des limites lorsque nécessaire.
L'étudiant.e peut gérer adéquatement la structure de l'entrevue (début et fin).
Dans l'ensemble, l'étudiant.e fait preuve d'un bon jugement quant aux décisions, services à rendre.

#### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 5. Capacité d'intervenir auprès d'un groupe

Indicateurs
L'étudiant.e participe activement à la vie de groupe.
L'étudiant.e a une bonne capacité de communication en groupe.
L'étudiant.e est capable d'animer un groupe (contenu, contrôle et climat).
L'étudiant.e cerne bien la dynamique du groupe.
L'étudiant.e est capable d'être à la fois attentif aux besoins du groupe et de l'individu.e.

Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 6. Capacité d'intégrer la théorie et la pratique

Indicateurs
L'étudiant.e utilise ses connaissances théoriques :
Pour améliorer sa compréhension de la dynamique et des besoins de la clientèle.
Pour choisir le ou les modèles théoriques qui guideront son intervention et son évaluation.
Pour planifier et adapter ses interventions ou évaluations selon les meilleures pratiques et données probantes.
L'étudiant.e fait preuve de curiosité intellectuelle.
L'étudiant.e connaît les auteurs.es/ modèles/ théories de référence.

### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

2e domaine : La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en criminologie

A. Le développement personnel et le cheminement professionnel

1. Relation et interaction avec la clientèle/le milieu

Indicateurs
L'étudiant.e manifeste une aisance dans ses rapports interpersonnels.
L'étudiant.e crée un climat de respect dans ses interventions.
L'étudiant.e établit et maintient un lien de confiance sans compromettre les objectifs poursuivis.
L'étudiant.e est capable d'écoute active.
L'étudiant.e accueille l'autre avec ses difficultés et ses besoins.
L'étudiant.e trouve des occasions et des moyens pour entrer en contact avec la clientèle.
L'étudiant.e objective la réalité (empathie versus sympathie).

Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 2. Conscience de soi et capacité de remise en question

Indicateurs
L'étudiant.e comprend son rôle comme intervenant.e.
L'étudiant.e accepte d'expérimenter et de faire des erreurs, d'en prendre conscience et de s'en servir pour s'améliorer. (Se met en situation d'apprentissage)
L'étudiant.e s'autocritique, se questionne sur ses attitudes, ses interventions, ses sentiments face à la clientèle.
L'étudiant.e reconnaît ses valeurs et leur implication dans sa pratique professionnelle.
L'étudiant.e fait preuve d'authenticité et de transparence.
L'étudiant.e connaît ses forces et limites.
L'étudiant.e a confiance en lui.elle.
L'étudiant.e est en mesure de bien gérer son stress et son anxiété

### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

### 3. Capacité de travailler en équipe

Indicateurs
L'étudiant.e participe régulièrement aux réunions.
L'étudiant.e démontre de l'ouverture et du respect pour les idées et les sentiments des autres membres.
L'étudiant.e prend sa place et fait valoir son point de vue.
L'étudiant.e fait preuve d'initiative à travers sa participation au travail d'équipe.
L'étudiant.e partage les tâches et les responsabilités de l'équipe.
L'étudiant.e sait se rallier et soutenir la décision de l'équipe.
L'étudiant.e va chercher de la rétroaction et du soutien auprès de l'équipe.
L'étudiant.e s'adapte à la dynamique de l'équipe.
L'étudiant.e fait valoir les particularités de la criminologie dans le contexte intra et interdisciplinaire.

Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

#### 4. Utilisation de la supervision

Indicateurs
L'étudiant.e prépare ses rencontres de supervision et y participe activement.
L'étudiant.e utilise la supervision dans une perspective de perfectionnement.
L'étudiant.e est capable de se questionner, de réfléchir et de s'exprimer sur le vécu de son stage.
L'étudiant.e accepte d'être remis.e en question.
L'étudiant.e intègre la rétroaction reçue et l'adapte aux situations subséquentes.
L'étudiant.e demande de l'aide de façon appropriée à son.sa superviseur.e et aux autres membres de l'équipe.

#### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 5. Communication orale et écrite

Indicateurs
L'étudiant.e écrit sans faute, de grammaire et de syntaxe.
L'étudiant.e utilise un vocabulaire riche et précis.
L'étudiant.e fait preuve de cohérence, de structure et d'esprit de synthèse dans ses écrits.
L'étudiant.e s'exprime avec clarté auprès de la clientèle, des collègues et des partenaires.
L'étudiant.e utilise un langage adapté à la clientèle.
L'étudiant.e effectue la tenue de dossier selon les modalités exigées par le milieu et l'OPCQ.

### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 6. Autonomie, motivation et organisation du travail

Indicateurs
L'étudiant.e a développé une méthode de travail efficace.
L'étudiant.e gère son temps de manière appropriée.
L'étudiant.e est ponctuel.e et assidu.e.
L'étudiant.e s'adapte aux situations imprévues et se réajuste.
L'étudiant.e respecte les échéanciers.
L'étudiant.e prend des initiatives qui sont bien fondées.
L'étudiant.e est engagé.e envers la clientèle et le milieu de stage.
L'étudiant.e manifeste une volonté de comprendre et d'apprendre.

### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 7. Capacité d'organiser une activité/projet dans le milieu de vie

Cette compétence vise à mettre en pratique les éléments appris en stage et à l'École de criminologie tout en redonnant au milieu. Des exemples d'activité/projet se retrouvent dans le guide du superviseur.e.

Indicateurs
L'étudiant.e planifie bien l'activité ou le projet.
L'étudiant.e prend en charge l'activité ou le projet.
L'étudiant.e évalue les résultats de l'activité ou du projet et prévoit, s'il y a lieu les suites à donner.
L'étudiant.e présente son projet à l'équipe.

### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :

## 8. Éthique et professionnalisme

Indicateurs
L'étudiant.e protège le caractère privé des informations recueillies.
L'étudiant.e respecte le code de déontologie de l'OPCQ et de l'organisme d'accueil.
L'étudiant.e connaît et respecte les droits de la clientèle.
L'étudiant.e respecte ses rendez-vous ou ses engagements.
L'étudiant.e maintient une distance professionnelle.
L'étudiant.e a une posture professionnelle dans ses interactions avec la clientèle, l'équipe et les partenaires.
L'étudiant.e adhère aux valeurs cliniques du milieu tout en gardant un sens critique.

### Note appréciation

Mi-stage	Fin de stage
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

MI-STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :
FIN DE STAGE	
Étudiant.e	Superviseur.e
Ce qui fonctionne bien ou se démarque :	Ce qui fonctionne bien ou se démarque :
À améliorer :	À améliorer :



## SECTION IV

### L'ÉQUIPE DES STAGES À L'ÉCOLE DE CRIMINOLOGIE

#### L'ÉQUIPE DES STAGES À L'ÉCOLE DE CRIMINOLOGIE

Coordination générale : Valérie Préseault et Marie-Hélène Labrie

Téléphone : 514-343-6111 #40560

Télécopieur : 514-343-5650

Courriel : [valerie.preseault@umontreal.ca](mailto:valerie.preseault@umontreal.ca)  
[marie-helene.labrie@umontreal.ca](mailto:marie-helene.labrie@umontreal.ca)

#### ENSEIGNANTS POUR CHACUN DES SECTEURS DE STAGE

Volet psychosocial	Louis-Alexandre Lacroix <a href="mailto:louis.alexandre.lacroix@umontreal.ca">louis.alexandre.lacroix@umontreal.ca</a> Julie Chouinard <a href="mailto:julie.chouinard@umontreal.ca">julie.chouinard@umontreal.ca</a>
Volet réadaptation et ressources en dépendance	Sophie Collard <a href="mailto:sophie.collard@umontreal.ca">sophie.collard@umontreal.ca</a>
Délinquance adulte (maisons de transition, milieux ouverts, milieux carcéraux)	Marie-Hélène Labrie <a href="mailto:marie-helene.labrie@umontreal.ca">marie-helene.labrie@umontreal.ca</a> Sarah Coumba Cissé <a href="mailto:coumba.cisse@umontreal.ca">coumba.cisse@umontreal.ca</a> Pauline Delphini et Clara Audoin <a href="mailto:pauline.delfini@umontreal.ca">pauline.delfini@umontreal.ca</a> <a href="mailto:clara.audoain@umontreal.ca">clara.audoain@umontreal.ca</a>
Santé mentale-justice	Jonathan Lambert <a href="mailto:jonathan.lambert@umontreal.ca">jonathan.lambert@umontreal.ca</a> Thierry Webanck <a href="mailto:thierry.webanck@umontreal.ca">thierry.webanck@umontreal.ca</a>
Victimologie	Karine Damphousse <a href="mailto:karine.damphousse@umontreal.ca">karine.damphousse@umontreal.ca</a>
Intervention dans la communauté	André Archambault <a href="mailto:andre.archambault@umontreal.ca">andre.archambault@umontreal.ca</a> Sophie Lussier <a href="mailto:sophie.lussier@umontreal.ca">sophie.lussier@umontreal.ca</a>

# SECTION V

## PL21 ET L'ORDRE PROFESSIONNEL

### Ordre professionnel des Criminologues et la loi 28

La loi 28 sur la modernisation des professions est entrée en fonction en septembre 2012 et elle a un impact direct sur la pratique de l'intervention. Maintenant certains actes en intervention se retrouvent réservés et parfois partagés par plusieurs professions. Ceci a aussi permis de bien définir les champs d'exercices des différentes disciplines. L'Ordre professionnel des Criminologues du Québec a été créé le 22 juillet 2015.

Les critères d'admission, les lettres patentes et plusieurs réponses à vos questions se retrouvent sur leur site au <http://ordrecrim.ca/>. Avec un baccalauréat en criminologie, volet intervention de l'Université de Montréal, vous pourrez faire partie de l'Ordre professionnel des Criminologues du Québec. Dès la 2<sup>e</sup> année, vous pouvez vous inscrire gratuitement à l'ordre professionnel sous le statut d'étudiant.e-associé, ceci vous permettra d'être informé des derniers développements, de mieux comprendre les enjeux touchant les criminologues et vous bénéficierez aussi d'un rabais lors de votre future inscription à l'OPCQ, je vous invite à consulter leur site web pour plus de détails.

Il est important de définir et de préciser certains concepts. Premièrement un ordre professionnel est un « organisme désigné par la loi auquel l'état délègue le pouvoir d'encadrer l'accès et l'exercice d'une profession afin de garantir l'exécution compétente et intègre des activités à risques qui la caractérise. » Un ordre professionnel a pour but premier de protéger le public desservi par la profession. « La réserve de titres répond à une nécessité qui consiste à permettre au public d'identifier le professionnel dont l'imputabilité, la compétence et l'intégrité sont garanties » (tiré de l'office des professions)

Vous devez lire le [guide explicatif du PL21](#).

Voici le référentiel des compétences de l'OPCQ qui a été conçu par la firme Éduconseil et que l'on retrouve encore plus détaillé sur le site de OPCQ



Profession : Criminologue

Les faits saillants du référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de criminologue au Québec

Présentation Équipe de direction du projet à l'Ordre professionnel des criminologues du Québec  
Consacré à l'exposé des faits saillants du référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de criminologue Pierre Couture, crim. au Québec produit pour le compte de l'Ordre professionnel des Directeur général et Secrétaire de l'Ordre criminologues du Québec par la société Éduconseil inc. au cours de l'année 2016, le présent document présente, de façon Sonia Gagnon, crim. succincte, ce qu'est la profession de criminologue et ce que chargée des affaires professionnelles à l'Ordre suppose son exercice dans le Québec d'aujourd'hui. Il est articulé autour de sept questions, dont les premières traitent de la production du référentiel et les suivantes, de la pratique **Équipe de production du document à la société Éduconseil inc.** professionnelle des criminologues.

Conception et rédaction du document

En conformité avec le champ d'exercice de la profession, la fonction en criminologie visée par le référentiel de compétences Lise Horth est celle de clinicienne ou clinicien, ce qui inclut le rôle de Directrice générale et des communications consultante ou consultant.

Lecture critique du document Catherine Bouchard, Analyste

Rédaction épïcène

Le document a été rédigé dans une perspective de parité linguistique, soit de manière à mettre en évidence de façon Suzie Chamberland équitable la présence des femmes et des hommes. Cette Analyste présence se manifeste par l'emploi de termes qui renvoient au genre féminin comme au genre masculin ou, encore, par Gilbert Rousseau l'utilisation de termes qui désignent explicitement tantôt les Président et directeur des services administratifs femmes, tantôt les hommes.

---

Éduconseil

© Ordre professionnel des criminologues du Québec, 2017

Avis relatif au droit de propriété intellectuelle

Éduconseil inc., titulaire du droit d'auteur sur le présent document, cède son droit d'auteur en faveur de l'Ordre professionnel des criminologues du Québec. Cette cession de droit ne vaut que pour les activités de l'Ordre se rapportant à l'exercice de la profession de criminologue et l'est pour son usage exclusif.

Éduconseil inc. se réserve tout droit relatif aux éléments de contenu du document étant liés au modèle conceptuel intégré de son œuvre intitulée L'élaboration de référentiels propres à l'énoncé et à la

gestion des compétences liées à l'exercice d'une profession au Québec, publiée en février 2012. Par conséquent, Éduconseil inc. se réserve tout droit relatif à l'application des méthodes, concepts, principes et procédés caractérisant son modèle conceptuel intégré, ce qui inclut la création d'un document similaire au présent document ainsi que de tout autre document pouvant être associé au modèle.

Pour obtenir tout renseignement à propos du présent document ou, encore, à propos du référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession, veuillez communiquer avec l'Ordre professionnel des criminologues du Québec, en composant l'un ou l'autre des numéros de téléphone suivants : 1 844 437-6727 ou 514 437-6727 ou, encore, en visitant le site : [ordrecrim.ca](http://ordrecrim.ca)

En quoi consiste le référentiel de compétences produit sur la profession de criminologue au Québec ?

Les éléments de contenu du référentiel de compétences

Le référentiel de compétences produit sur la profession consiste en un document officiel de l'Ordre professionnel des criminologues du Québec qui présente ce que recouvre l'exercice de la profession de façon rigoureuse, réaliste et complète. Ainsi, on y trouve, entre autres :

- L'exposé du cadre légal et réglementaire de l'exercice de la profession
- La présentation de ce qui caractérise le travail des criminologues et les perspectives quant à son évolution prévisible, leur environnement physique et organisationnel de travail, les ressources utiles à leur travail et les risques qu'il représente pour leur santé et leur sécurité
- Les assises de l'exercice de la profession, à savoir ce qui balise l'action professionnelle des personnes qui exercent la profession, les connaissances et habiletés qu'elles doivent maîtriser de même que les attitudes et comportements professionnels attendus de leur part
- La vue d'ensemble et la description détaillée des compétences nécessaires à l'exercice de la profession

Pourquoi et comment le référentiel de compétences a-t-il été produit ?

Le contexte de production du référentiel et le but poursuivi par l'Ordre dans le projet

Au printemps 2016, l'Ordre professionnel des criminologues du Québec a confié à la société Éduconseil le mandat de produire le référentiel de compétences lié à l'exercice de la profession de criminologue, en vue :

- D'avoir à sa disposition une référence objective et opérationnelle à propos de l'exercice de la profession, à partir de laquelle il pourrait produire autant de documents en conformité avec sa mission de protection du public. Ces documents se rapportent, notamment, à l'inspection professionnelle, au développement professionnel et à l'aide à la pratique professionnelle des membres de l'Ordre.
- De se doter, toujours en conformité avec sa mission, d'un processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences des personnes formées à l'étranger voulant exercer la profession de criminologue au Québec. Dans la situation, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec a contribué financièrement à la réalisation du projet.

Le suivi du projet par les membres d'un comité directeur représentant le milieu de la criminologie au Québec

Dès le début des travaux, l'Ordre a mis sur pied un comité directeur composé de personnes reconnues pour leur expertise dans la profession. Le comité, dont le mandat consistait à assurer le suivi des travaux relativement à tout ce qui touche la réalité et les particularités de l'exercice de la profession au Québec, réunissait les personnes suivantes :

- François Bérard, crim., Directeur général, Maisons de transition de Montréal inc.
- Pierre Couture, crim., Directeur général et Secrétaire de l'Ordre
- Sonia Gagnon, crim., chargée des affaires professionnelles à l'Ordre
- Michèle Goyette, crim., Vice-présidente de l'Ordre
- Valérie Préseault, crim., Responsable du programme de baccalauréat en criminologie et coordonnatrice des stages, École de criminologie, Université de Montréal

Les éléments essentiels de la méthode suivie pour assurer la réussite du projet

En vue de mener à bien le projet, l'équipe d'Éduconseil a accompli les principales activités suivantes, qui relèvent des techniques et méthodes de la recherche qualitative en sciences sociales :

- L'analyse de documents portant sur l'exercice de la profession au Québec et ailleurs dans le monde
- Le soutien de l'Ordre dans la construction d'un échantillon représentatif des personnes à consulter selon les différentes situations d'exercice de la profession
- La planification et la réalisation d'entrevues visant la collecte autonome de données sur la profession
- L'analyse de l'ensemble des données mises au jour sur la profession à l'aide des techniques de la synthèse analytique de textes et de l'analyse thématique de contenu
- L'animation d'un groupe de discussion visant la validation du référentiel
- La préparation et l'animation des séances de travail du comité directeur du projet
- La rédaction du référentiel dans ses versions préliminaires et dans sa version définitive

La contribution de personnes-ressources et de criminologues en exercice au projet

La représentativité des personnes consultées, sur le plan de la situation professionnelle comme sur celui du profil sociodémographique, a marqué la conduite du projet. À cet égard, retenons ce qui suit.

- Les membres du comité directeur du projet ont participé à une entrevue de groupe sur la profession et au premier exercice de validation du référentiel.
- M. Denis Adam, crim., consultant, et M. Denis Lafortune, directeur de l'École de criminologie de l'Université de Montréal, ont été consultés au cours du projet à titre de personnes-ressources.
- Les criminologues qui ont participé à une entrevue individuelle en profondeur sur leur pratique professionnelle ont été sélectionnés en fonction des critères de représentativité pertinents pour le projet, soit les critères de diversité et d'exhaustivité. Ces personnes regroupent 10 femmes et 4 hommes et ont à leur actif de 6 à 35 ans d'expérience. Elles exercent la profession auprès

de différentes clientèles et dans divers milieux, soit les milieux officiels de la justice pénale, tels que les prisons et les pénitenciers, les milieux du réseau de la santé et des services sociaux, dont les centres jeunesse et les instituts en santé mentale, et les milieux communautaires, comme les maisons de transition, les organismes qui interviennent auprès des jeunes, des femmes et des hommes en difficulté et les centres d'aide aux victimes d'actes criminels. Elles sont réparties dans des régions administratives du Québec qui visent aussi bien le milieu urbain et semi-urbain que le milieu rural.

- Les criminologues, au nombre de 12, qui ont pris part à la validation du référentiel de compétences, dont la présidente de l'Ordre, ont été sélectionnés également en fonction des critères précités.

Une telle représentativité a permis la production d'un référentiel de compétences en tous points représentatif de l'exercice de la profession de criminologue au Québec, selon les plus hauts standards de qualité.

Les fondements du modèle conceptuel utilisé pour produire le référentiel

L'unicité du modèle

Tel que convenu avec l'Ordre, le modèle conceptuel utilisé pour produire le référentiel est celui mis au point par l'équipe d'Éduconseil<sup>2</sup>. Il renvoie, entre autres, à une analyse dite fonctionnelle de la profession, c'est-à-dire une analyse qui conduit à la mise en évidence du résultat souhaité dans l'accomplissement des responsabilités propres à l'exercice de la profession plutôt qu'à l'énumération du moindre geste à poser pour y parvenir.

Une telle analyse se distingue d'une description de postes ou de tâches et même d'un profil des compétences essentielles à l'exercice d'une profession. En effet, elle se particularise en raison de :

- La définition bien précise et intégratrice du concept de compétence qui la sous-tend
- La logique, la pertinence et la cohérence des données qu'elle suppose de réunir sur la profession
- La façon d'énoncer les compétences de la profession, de décrire ce qu'elles recouvrent et de les réunir en fonction de domaines de compétences

Le concept clé du modèle : la compétence

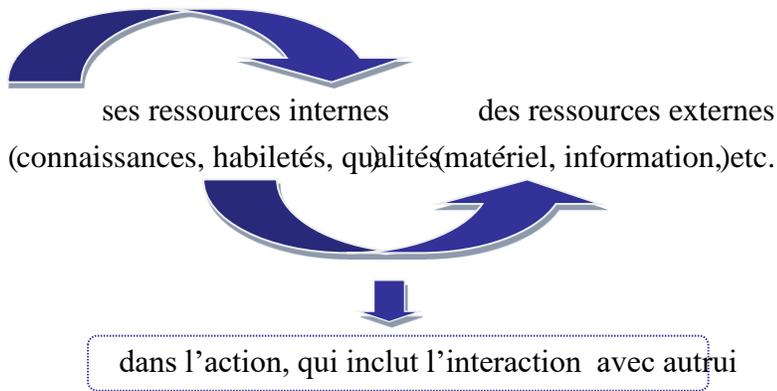
Selon le modèle, la compétence consiste en la mobilisation, de manière pertinente, de trois savoirs, soit les savoirs-connaissances, les savoir-faire et les savoir-être, de même que des ressources utiles dans le contexte précis d'une activité professionnelle.

La compétence renvoie également au fait que la personne fasse appel à son jugement et aux attitudes et aux comportements appropriés pour accomplir son travail, analyser une situation complexe, résoudre des problèmes, proposer des actions ainsi que pour interagir avec d'autres personnes et établir avec celles-ci une relation de respect, de confiance et de réciprocité.

---

<sup>2</sup> . Lise HORTH et Gilbert ROUSSEAU, *L'élaboration de référentiels propres à l'énoncé et à la gestion des compétences liées à l'exercice d'une profession au Québec – Un modèle conceptuel intégré*, Québec, Éduconseil inc., 2012, 15 p. Dans ce document, on trouve une bibliographie qui expose les principaux ouvrages de référence ayant servi à la mise au point du modèle. Pour avoir accès au document, se reporter au site Internet d'ÉDUONSEIL INC. [[www.educonseil.qc.ca](http://www.educonseil.qc.ca)].

La compétence vise ainsi la capacité d'une personne à utiliser :



La formulation des compétences et l'articulation de celles-ci en fonction du rôle professionnel des criminologues et de la réalité d'ensemble de l'exercice de la profession

Les compétences inhérentes à l'exercice de la profession sont mises au jour afin de rendre compte du rôle exercé par les criminologues dans l'ensemble des milieux de pratique. À ce sujet, il importe de retenir que le rôle des criminologues est associé à ce qui constitue le fondement même de leur action, laquelle peut être articulée comme suit :

- L'évaluation criminologique de la situation de toute personne ayant des comportements délinquants ou criminels, ayant été victime d'un acte criminel ou, alors, étant vulnérable eu égard à sa sécurité et à son développement ou à son état de santé (problèmes de dépendance ou de santé mentale) qui la rend à risque de judiciarisation ou de victimisation, de manière à déterminer les façons de la soutenir et à le faire à travers un processus d'intervention propre à lui permettre de vivre adéquatement en société.

De plus, comme l'illustre l'encadré ci-après, les compétences sont énoncées en vue d'évoquer un résultat attendu, soit à l'aide de l'expression Être capable de, suivie d'un ou de deux verbes d'action, ce qui tient compte des trois savoirs précités et des processus dynamiques et itératifs d'ordre analytique ou autre en cause. Puis, elles sont décrites, domaine par domaine, en fonction de la façon dont elles se manifestent, soit selon :

- Leurs dimensions opérationnelles, qui concourent au résultat attendu et correspondent aux actions et à une subdivision de celles-ci, à savoir les unités d'action
- Les critères de démonstration de leur maîtrise, qui sont associés aux unités d'action et ont pour but de permettre la vérification objective de la maîtrise de chaque compétence

1er domaine : La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en criminologie □  
Compétence 1.1 □ Être capable d'évaluer les facteurs criminogènes et les besoins psychosociaux d'une personne contrevenante ou présumée avoir commis une infraction et les risques qu'elle représente de même que la réalité et les besoins psychosociaux d'une population à risque, d'une personne victime d'un acte criminel, d'une personne vulnérable ou, encore, toute situation qui requiert une expertise en criminologie

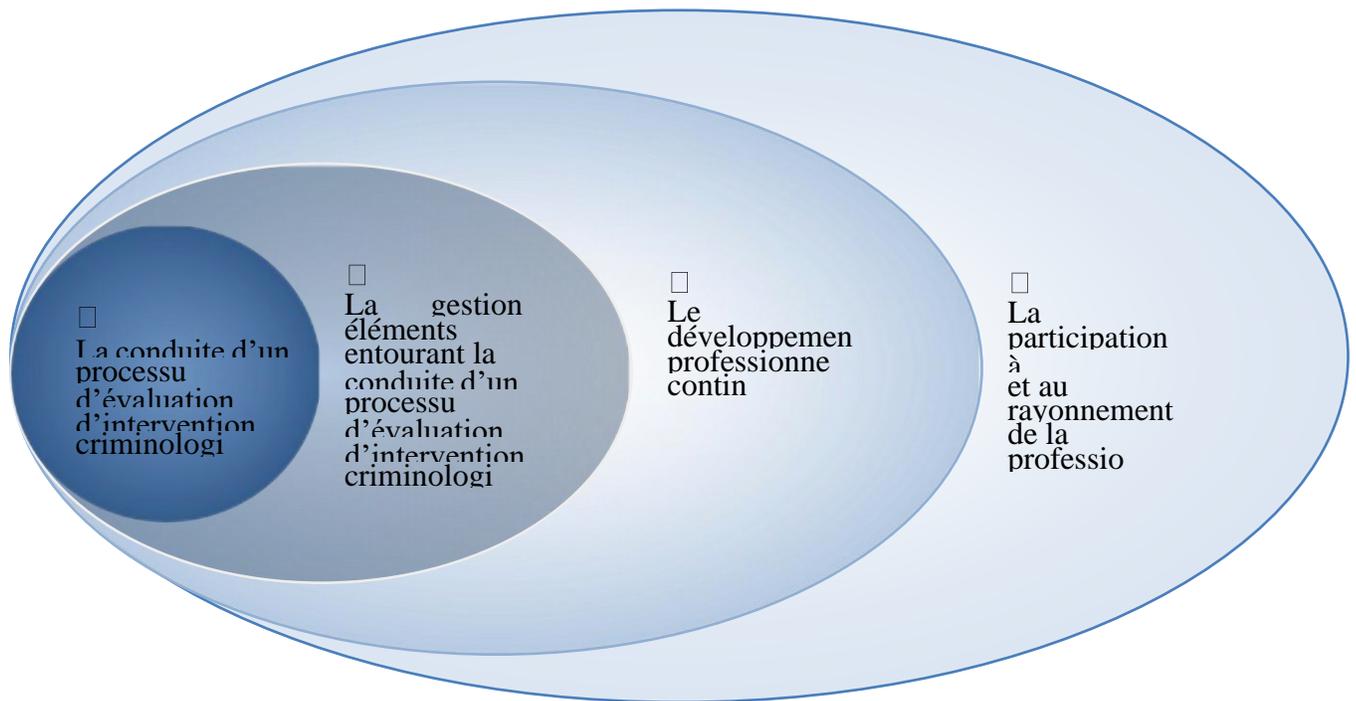
- Action 1.1.1 Prendre connaissance de la demande de service en criminologie, en faire l'analyse et en prévoir les suites
- 1re unité d'action Examiner la demande de service ou le dossier documentant la demande de service et s'assurer d'obtenir les renseignements complémentaires utiles à l'analyse de la demande  
Critères de démonstration de la maîtrise de la compétence
- Pertinence et exhaustivité des sources d'information consultées (registres divers, par exemple celui associé à la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, évaluation médicale, psychologique, psychosociale ou autre, casier judiciaire et antécédents judiciaires, jugement du tribunal, rapport de police, rapport présentiel, dossiers et plans d'interventions carcéraux ou provenant d'autres organismes, etc.)
- (...)

Source : Encadré conçu par Éduconseil en 2016.

### L'imbrication concentrique des domaines de compétences

Comme le représente la figure qui suit, chacun des quatre domaines de compétences associés à l'exercice de la profession renvoie à un ensemble homogène au regard des responsabilités assumées par les criminologues et est représenté au moyen d'une ellipse. La première ellipse, liée au premier domaine, vise les compétences qui constituent le cœur de l'exercice de la profession, c'est-à-dire les compétences qui caractérisent la profession de criminologue.

Les trois autres ellipses visent des compétences qui, bien qu'elles soient intrinsèquement associées à celles du premier domaine, renvoient successivement à une réalité professionnelle qui se rapporte à l'accomplissement de responsabilités situées en périphérie de l'exercice de la profession par rapport à ce qui en constitue le cœur. À cet égard, on comprendra que les domaines deux, trois et quatre regroupent des compétences qui, bien qu'elles soient formulées en fonction de la réalité de la profession de criminologue, peuvent se révéler pertinentes pour l'exercice d'autres professions. On comprendra également que le quatrième domaine suppose d'avoir acquis aussi bien une solide expérience professionnelle que la reconnaissance de celle-ci dans le milieu et que, contrairement aux trois premiers domaines, il regroupe des compétences qui vont au-delà de ce qui doit nécessairement être accompli par l'ensemble des criminologues.



Sourc Figure conçue par Éduconseil en

Qu'est-ce qui caractérise le travail des criminologues et à qui sont destinés leurs services professionnels ?

L'expertise propre aux criminologues

Le travail des criminologues se caractérise principalement par l'expertise qui leur est propre, à savoir:

- Une expertise orientée vers l'analyse et l'interprétation du phénomène criminel sous les angles psychologique, socioéconomique et juridique de même que vers la proposition et la mise en œuvre de stratégies appropriées pour aider les personnes à adopter des comportements socialement admis, à accroître leur autonomie et leur pouvoir d'agir, à développer et entretenir un réseau de soutien ou, alors, à composer avec les effets d'un acte criminel.

Les clientèles desservies par les criminologues

Le travail des criminologues prend une couleur particulière selon les clientèles auprès desquelles elles et ils interviennent. Ces clientèles renvoient tout particulièrement aux suivantes :

- Des personnes contrevenantes, soit des personnes qui purgent une peine en détention ou dans la communauté après avoir été reconnues coupables d'une infraction à une loi ou un règlement
- Des jeunes qui ont commis une infraction à une loi ou un règlement
- Des jeunes dont la sécurité ou le développement est potentiellement compromis, y compris les jeunes qui ont un trouble de comportement important
- Des victimes d'actes criminels
- Des personnes déclarées inaptes à subir leur procès ou déclarées non responsables criminellement

- Des personnes vulnérables dont l'état, qui peut être caractérisé, notamment, par la toxicomanie ou toute autre dépendance, l'itinérance, les problèmes sexuels ou les problèmes de santé mentale, les rend à risque de judiciarisation ou de victimisation
- Des organisations et des équipes de travail qui font face à des situations requérant une expertise criminologique<sup>3</sup>.

L'action professionnelle des criminologues ou leur travail au quotidien

Bien qu'il se particularise en fonction des clientèles, le travail des criminologues suppose la mise en œuvre d'un processus d'évaluation et d'intervention similaire d'un milieu à l'autre. Ce processus comprend, entre autres, les activités suivantes :

- Évaluer les besoins et les caractéristiques de la personne, ce qui inclut ses forces de même que ses facteurs de risque et de protection et, dans le cas d'une personne contrevenante ou d'un jeune ayant commis une infraction, ses facteurs criminogènes
- Évaluer le risque de récidive de la personne, jeune ou adulte, accusée d'un acte criminel en vue de formuler des recommandations au tribunal
- Élaborer un plan d'intervention approprié aux besoins particuliers de chaque personne, dont le but ultime consiste à lui permettre de rétablir ses capacités sociales
- Mettre en œuvre des programmes visant la réinsertion sociale de la personne contrevenante, tels que des programmes de gestion de la colère et de prévention de la récidive
- Effectuer des démarches pour obtenir la collaboration des organismes communautaires et des autres ressources du milieu dans l'intervention et, ainsi, contribuer à combler les besoins de la personne, comme ses besoins en matière de psychothérapie, de traitement des dépendances, de logement et d'emploi
- Assurer le suivi de l'intervention auprès de la personne, notamment en lui offrant un soutien psychosocial et, dans le cas d'une personne contrevenante bénéficiant d'une mesure de suivi dans la communauté, en s'assurant qu'elle respecte les conditions légales de la mesure en cause
- Informer la personne au sujet des tenants et des aboutissants du processus judiciaire et l'accompagner à travers celui-ci, après l'avoir aidée à se préparer à faire face au mieux à l'expérience qu'elle aura à vivre dans la situation
- Agir à titre de ressources-conseils auprès des autorités concernées et formuler des recommandations en matière de prévention du crime et de protection de la population
- Sensibiliser les intervenantes et les intervenants provenant d'autres disciplines à la réalité de la clientèle en criminologie

Les particularités de la relation d'aide en criminologie

Le travail des criminologues suppose l'établissement d'une relation d'aide avec les clients dans un contexte volontaire ou dans un contexte d'autorité. Prenant la forme d'entretiens individuels ou de rencontres de couple, de famille ou de groupe, la relation d'aide est fondée sur la création d'un lien de confiance et d'une alliance collaborative avec les clients et sur le maintien de ce lien et de cette alliance tout au cours du processus d'évaluation et d'intervention. Bien évidemment, la création d'un lien de confiance peut représenter un défi dans certaines situations, notamment dans les situations

---

<sup>3</sup> . À titre d'exemple, les organisations et les équipes de travail qui composent la clientèle des criminologues peuvent se rapporter à une municipalité, à un tribunal et à une équipe soignante d'un institut en santé mentale.

d'aide contrainte. À ce propos, il faut voir que l'aide contrainte ou l'aide en contexte d'autorité comporte une tension intrinsèque, puisque les criminologues doivent à la fois accompagner les clients dans leur démarche de réinsertion sociale et appliquer des mesures qui constituent des limites à leur liberté, responsabiliser les clients par rapport à leurs actions et contrôler ces actions, respecter les droits des clients et protéger la population.

Dans quels milieux trouve-t-on des criminologues ?

Les services professionnels des criminologues touchent divers milieux et organismes

Les milieux de pratique des criminologues sont multiples et variés. Les principaux milieux de pratique peuvent être regroupés en quelques grandes catégories, lesquelles réunissent un grand nombre d'organismes dont la mission des uns diffère de celle des autres. Les milieux de pratique des criminologues peuvent donc être répartis comme suit :

- Les milieux officiels de la justice pénale (services correctionnels du Québec, service correctionnel du Canada, services de police, tribunaux, salles d'audience et quartier cellulaire des palais de justice, etc.)
- Les milieux du réseau de la santé et des services sociaux (les centres locaux de services communautaires [CLSC], les centres de protection de l'enfance et de la jeunesse, les centres de réadaptation pour les personnes en difficulté d'adaptation, principalement les jeunes, les centres de réadaptation pour les personnes ayant une dépendance, les centres hospitaliers, en particulier les instituts en santé mentale et les milieux de psychiatrie légale, etc.)
- Les milieux communautaires (les maisons de transition, les centres d'aide aux victimes d'actes criminels [CAVAC], les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel [CALACS], les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence ou en difficulté et celles pour hommes en difficulté, les foyers pour jeunes, les organismes dédiés au travail de rue et au travail de milieu, les organismes de justice alternative et de défense des droits, les centres de crise et d'écoute téléphonique, les organismes qui interviennent auprès des jeunes, des femmes et des hommes en difficulté, les organismes dédiés à l'hébergement et au suivi des personnes visées par l'application de mesures en psychiatrie légale, les organismes dédiés au suivi des personnes contrevenantes dans la communauté, etc.)
- Les autres milieux (les centres d'aide et de traitement en délinquance sexuelle, des ministères et des instances du gouvernement du Québec, dont le ministère de la Justice, le ministère de la Sécurité publique et la Commission québécoise des libérations conditionnelles, des ministères et des instances du gouvernement du Canada, comme le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile et la Commission des libérations conditionnelles du Canada, des établissements d'enseignement, des villes et des municipalités, des instituts universitaires et des centres de recherche, etc.)

Quels sont les champs du savoir visés par l'exercice de la profession de criminologue ?

Les grands champs du savoir pertinents pour une pratique professionnelle exemplaire en criminologie renvoient à de nombreux domaines de la connaissance et se déclinent en autant d'habiletés

Les connaissances et habiletés des criminologues se rapportent ainsi aux champs du savoir suivants :

- Les fondements de la criminologie ;

- L'évaluation et l'intervention en criminologie ;
- Le droit pénal et les autres notions relatives au droit, pertinentes pour la profession ;
- La sociocriminologie et les autres notions relatives à la sociologie, pertinentes pour la profession ;
- La psychocriminologie et les autres notions relatives à la psychologie, pertinentes pour la profession ;
- Les notions relatives à d'autres sciences ou disciplines, pertinentes pour la profession ;
- Les systèmes sociaux et organisationnels ;
- L'éthique et la déontologie ;
- La méthode scientifique et ses applications ;
- La gestion et la transmission de l'information ;
- La gestion des organisations et de projets ;
- La santé et la sécurité au travail.

Quelles sont les compétences des criminologues au Québec selon les quatre domaines de compétences de la profession ?

L'énoncé des compétences liées à l'exercice de la profession et de leurs dimensions opérationnelles, à savoir les actions et les unités d'action qui en représentent la manifestation dans l'action<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>. Rappelons que, dans le référentiel de compétences, chaque unité d'action est assortie des critères de démonstration de la maîtrise de la compétence.

## 1er domaine : La conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en criminologie

Être capable d'évaluer les facteurs criminogènes et les besoins psychosociaux d'une personne contrevenante ou présumée avoir commis une infraction et les risques qu'elle représente de même que la réalité et les besoins psychosociaux d'une population à risque, d'une personne victime d'un acte criminel, d'une personne vulnérable ou, encore, toute situation qui requiert une expertise en criminologie

Prendre connaissance de la demande de service en criminologie, en faire l'analyse et en prévoir les suites

Examiner la demande de service ou le dossier documentant la demande de service et s'assurer d'obtenir les renseignements complémentaires utiles à l'analyse de la demande

Déterminer l'admissibilité de la demande de service au regard de l'offre de service de l'organisation d'appartenance ou, alors, la nécessité de diriger le client ou toute personne visée vers d'autres ressources professionnelles et leur faire part du résultat de l'analyse

Se donner une stratégie d'évaluation criminologique

Faire l'analyse des données disponibles

Choisir les modèles et les moyens d'évaluation à utiliser, y compris les instruments de mesure et d'évaluation, et déterminer les personnes à consulter

Procéder à l'évaluation criminologique

Réunir les conditions propres à créer un lien de confiance et une alliance collaborative avec le client ou toute personne visée

Mener une entrevue d'évaluation criminologique et prendre note des données utiles

Appliquer une stratégie d'évaluation criminologique et mettre au jour les données utiles

Être capable d'établir et d'exposer le résultat d'une évaluation criminologique ou, alors, de donner un avis professionnel ou de formuler des recommandations qui relèvent d'une expertise en criminologie

Dégager le résultat de l'évaluation criminologique

Analyser les données recueillies et en tirer les conclusions utiles, y compris l'opinion professionnelle  
Déterminer les suites appropriées au résultat de l'évaluation

Informar les personnes concernées du risque que représente un client ou toute personne visée pour la société en général, pour une tierce personne en particulier, pour la ou le criminologue ou, encore, pour lui-même ou elle-même

Rendre compte du processus et du résultat de l'évaluation criminologique

Préparer le rapport d'évaluation, l'avis professionnel ou les recommandations

Communiquer au client ou à toute personne visée le résultat de l'évaluation criminologique et en discuter

Être capable de concevoir et de planifier une intervention en criminologie

Élaborer un plan ou une stratégie d'intervention en criminologie

Fixer les objectifs à poursuivre dans l'intervention<sup>5</sup>

Choisir le ou les modèles qui guideront l'intervention et déterminer les moyens d'intervention à privilégier

Établir les conditions de mise en œuvre de l'intervention

<sup>5</sup> . L'intervention en criminologie peut prendre diverses formes, comme un suivi individuel, l'application d'un programme offert en groupe, la mise en place d'un programme de prévention dans une communauté ou auprès d'une population cible.

Déterminer les ressources nécessaires à la conduite de l'intervention et en prévoir les modalités Faire part au client ou à toute personne visée de l'intervention préconisée et en discuter Préparer le déroulement de l'intervention

Être capable de mettre en œuvre une intervention en criminologie et d'en assurer le suivi

Mener l'intervention

Mettre en place les conditions propres à favoriser l'engagement du client ou de toute personne visée dans l'intervention Offrir le soutien professionnel nécessaire au client ou à toute personne visée

Suivre l'évolution de l'intervention et voir à y mettre fin

Évaluer l'évolution du client ou de toute personne visée au regard des objectifs poursuivis dans l'intervention et donner les suites appropriées au résultat de cette évaluation

Informé le client ou toute personne visée de la situation observée et en discuter

Établir la pertinence de poursuivre l'intervention ou d'y mettre fin ou, alors, de diriger le client ou toute personne visée vers d'autres ressources professionnelles et leur faire part de la situation

Effectuer une réflexion critique sur le déroulement de l'intervention au cours et au terme de celle-ci

2e domaine : La gestion des éléments clés entourant la conduite d'un processus d'évaluation et d'intervention en criminologie

Être capable de produire les documents liés à la pratique professionnelle

Effectuer la tenue des dossiers professionnels

Assurer la préparation et la gestion administrative des dossiers professionnels Rendre compte des services professionnels rendus

Préparer tout autre document concernant la prestation des services en criminologie

Rédiger des lettres et des documents à caractère administratif

Produire des formulaires, des questionnaires ou tout autre document en criminologie ou veiller à remplir les formulaires utiles

Être capable d'agir en tant que criminologue dans un contexte de collaboration professionnelle intradisciplinaire ou interdisciplinaire

Prendre part à toute situation visant les services offerts en criminologie qui suppose une collaboration professionnelle et le travail au sein d'une équipe intradisciplinaire ou interdisciplinaire

Interagir avec les ressources professionnelles

Faire valoir les particularités de la criminologie

Contribuer à la circulation continue de l'information avec les ressources professionnelles

Transmettre aux ressources professionnelles les renseignements utiles dans la situation

Faire en sorte d'obtenir auprès des ressources professionnelles les renseignements utiles dans la situation

Être capable de contribuer à l'organisation des services en criminologie

Prendre part à la planification de l'offre de service

Collaborer à l'évaluation des besoins relatifs aux services en criminologie dans son milieu Proposer des moyens propres à satisfaire les besoins

Prendre part à l'amélioration de la qualité des services

Collaborer à l'évaluation de la qualité des services en criminologie dans son milieu Proposer des moyens propres à améliorer les services offerts

Être capable d'exploiter l'information et les ressources pertinentes pour la prestation des services en criminologie

Se tenir à jour au sujet des nouveautés liées à sa pratique professionnelle
Repérer et examiner les éléments nouveaux, pertinents pour sa pratique professionnelle, compris dans la littérature scientifique, la réglementation, les politiques et les procédures administratives de même que dans toute autre source d'information Voir à ajuster sa pratique professionnelle en fonction des nouveaux éléments repérés
Veiller à s'adjoindre les ressources du milieu utiles dans sa pratique professionnelle
S'enquérir auprès des ressources du milieu de leur contribution possible à la prestation des services en criminologie Faire le suivi et la mise à jour utiles des dossiers administratifs relatifs aux ressources du milieu

### 3e domaine : Le développement professionnel continu

Être capable de produire un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel
Effectuer une réflexion critique sur sa pratique professionnelle
Faire le bilan de sa pratique professionnelle
Déterminer ses besoins de développement professionnel
Se donner des objectifs de formation continue
Élaborer le contenu du plan de formation continue
Analyser l'offre de formation continue et choisir les activités à suivre
Déterminer les modalités de la réalisation du plan de formation continue
Être capable de mettre en œuvre un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel, d'en utiliser les acquis et de l'actualiser
Réaliser le plan de formation continue
Participer aux activités de formation continue
Dresser le bilan de sa participation aux activités de formation continue
Intégrer les acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle et réviser ses besoins de développement professionnel
Déterminer les moyens à prendre pour assurer l'intégration des acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle
Appliquer les moyens retenus pour assurer l'intégration des acquis de la formation continue dans sa pratique professionnelle Réévaluer la situation relative à sa pratique professionnelle

4e domaine : La participation à l'évolution et au rayonnement de la profession

<b>Être capable de contribuer au transfert des connaissances en criminologie</b>
Participer à des activités d'encadrement et de formation de pairs ou de collègues
Assurer la supervision clinique de pairs ou de collègues sur le plan professionnel
Instruire des pairs ou des collègues sur des objets d'intérêt en criminologie
<b>Participer à des activités d'enseignement</b>
Effectuer la supervision de stagiaires
Faire des exposés sur la criminologie à l'intérieur d'activités d'enseignement
<b>Être capable de contribuer à l'approfondissement et à la communication des connaissances en criminologie</b>
Dégager de la littérature scientifique les meilleures pratiques et les pratiques novatrices en criminologie
Faire l'analyse critique de données issues de la littérature scientifique
Discuter avec ses pairs des meilleures pratiques et des pratiques novatrices en criminologie
Rédiger différents types de document visant les meilleures pratiques et les pratiques novatrices en criminologie ou collaborer à la rédaction de tels documents
<b>Participer à des activités de recherche</b>
Établir des ententes de collaboration avec des personnes ou des équipes engagées dans la mise en œuvre de projets de recherche en criminologie
Coopérer à la réalisation de projets de recherche
Collaborer à la diffusion du résultat de projets de recherche
<b>Participer à des événements d'information, de représentation et de prévention visant la criminologie</b>
Assister à des activités portant sur des questions d'ordre sociopolitique qui se rapportent à la criminologie
Donner des conférences ou faire toute autre présentation en rapport avec la criminologie
Prendre part à des groupes de travail et à des comités consultatifs ou autres et à toute activité visant à faire connaître les services offerts en criminologie ainsi qu'à promouvoir l'accès à d'autres services en ce domaine ou, alors, concevoir des documents traitant de ces sujets et collaborer à la diffusion de ceux-ci

Comment le référentiel de compétences des criminologues peut-il être utile dans le milieu de la criminologie en plus de soutenir l'Ordre professionnel des criminologues dans l'exercice de sa mission de protection du public ?

Le référentiel de compétences des criminologues : une référence pertinente pour la formation, l'embauche, l'intégration en emploi et le développement professionnel des criminologues

En raison des données que contient le référentiel de compétences, le milieu de la criminologie dispose d'un document propre à lui permettre de se donner une vision commune de la profession et de ce que suppose son exercice. Aussi le référentiel peut-il être utilisé avantageusement, entre autres, par :

- Les criminologues, elles-mêmes et eux-mêmes
- Les universités
- Les organismes qui ont des criminologues à leur emploi ou prévoient en avoir
- Le public en général
- Les étudiant.ees et les étudiant.es qui désirent se diriger vers des études universitaires en criminologie
- Les ressources professionnelles appelées à travailler en collaboration avec des criminologues ou à les côtoyer dans l'exercice de leurs fonctions

De fait, à travers le référentiel :

- Les criminologues peuvent prendre conscience du caractère unique de leur profession de même que de l'importance des compétences nécessaires à leur pratique professionnelle et trouver un ensemble de renseignements essentiels pour mener une réflexion critique sur leur action et orienter leur choix en matière de formation continue
- Les universités peuvent dégager des éléments clés au regard du contenu des programmes qu'elles offrent et de l'organisation des stages qui leur sont associés
- Les employeurs peuvent puiser des renseignements précieux pour l'élaboration d'une description de tâches ou d'un profil de compétences visant des postes de criminologue, le recrutement et la sélection de criminologues, dont la formulation de l'appel de candidatures et la préparation des guides d'entrevue et des autres instruments de sélection des candidates et des candidats, la mise au point de procédures d'intégration en emploi et d'entraînement à la tâche du personnel nouvellement embauché pour exercer le rôle de criminologue, l'évaluation du rendement des personnes qui occupent un poste de criminologue, dont la formulation des attentes à l'endroit des personnes et la précision des critères utiles pour juger de l'atteinte ou non de ces attentes, la formation des personnes, dont la précision des besoins de formation de celles-ci, le choix des activités de formation propres à les combler et l'évaluation des acquis de la formation par rapport aux exigences du poste
- Le public peut découvrir ce que représente la profession et ce que recouvrent les services professionnels des criminologues offerts en toute compétence
- Les étudiant.ees et les étudiant.es qui désirent se diriger vers des études universitaires en criminologie peuvent avoir une vue à la fois globale et précise de ce qu'est la profession de criminologue
- Les ressources professionnelles appelées à travailler en collaboration avec des criminologues ou à les côtoyer dans l'exercice de leurs fonctions peuvent comprendre les particularités de la pratique professionnelle des criminologues et les obligations et responsabilités qui lui sont associées par rapport à leur pratique professionnelle respective.

TABLEAU DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN CRIMINOLOGIE créé par Denis Lafortune, Valérie Préseault, Jackie Huet, Renée Brassard, Bastien Quirion, Erick Banaszak, (2013)

<p><b>1. Fondements juridiques, théoriques et institutionnels</b></p> <p>Objectifs et les principes des dispositions légales qui encadrent l'intervention</p> <p>Connaître les composantes du système de justice, leur fonctionnement, ainsi que leurs politiques et procédures.</p> <p>Connaître les mesures de judiciarisation et de déjudiciarisation</p> <p>Conjuguer les savoirs théoriques pertinents avec ceux issus de la pratique professionnelle.</p> <p>Comprendre le fonctionnement des institutions judiciaires, pénales et sociosanitaires.</p> <p>Comprendre le fonctionnement des groupes ou des milieux associés à la criminalité ou à la victimisation.</p> <p>Comprendre les enjeux relationnels particuliers à l'intervention en contexte d'autorité.</p>	<p><b>2. Évaluation des personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risque de l'être</b></p> <p>Évaluer adéquatement les personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risque de l'être</p> <p>Transmettre les résultats de ces évaluations auprès des instances pertinentes.</p> <p>Connaître les principaux concepts et notions cliniques relatifs à l'évaluation des personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risque de l'être.</p> <p>Connaître les principaux modèles et instruments d'évaluation utilisés auprès des personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risque de l'être.</p>	<p><b>3. Détermination d'un plan d'intervention pour les personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risques de l'être</b></p> <p>Déterminer un plan d'intervention qui cible les facteurs de risques, et les besoins de la personne judiciarisée ou marginalisée.</p> <p>Déterminer un plan d'intervention qui favorise la prévention de la récidive, l'insertion sociale ou la réinsertion sociale.</p> <p>Connaître les principes et stratégies d'intervention propres aux divers champs d'intervention.</p> <p>Déterminer un plan d'intervention qui cible les risques et besoins des victimes d'acte criminel.</p> <p>Connaître les principes et stratégies d'intervention immédiates qui favorisent la gestion de la crise.</p> <p>Connaître les principaux modèles et instruments d'évaluation qui s'appliquent aux personnes victimes d'acte criminel</p>	<p><b>4. Évaluation des groupes et des milieux associés à la criminalité, la marginalité ou la victimisation</b></p> <p>Évaluer adéquatement les groupes et les milieux associés à la criminalité, la marginalité afin d'établir la nature des facteurs de risque et de protection qu'ils présentent.</p> <p>Transmettre les résultats de ces évaluations et, éventuellement, les recommandations qui en découlent.</p> <p>Connaître les principaux concepts relatifs à l'analyse contextuelle, situationnelle ou sociale de la criminalité, la marginalité ou la victimisation.</p> <p>Connaître les principaux modèles et instruments d'évaluation utilisés auprès des groupes et milieux associés à la criminalité, la marginalité ou la victimisation.</p>	<p><b>5. Détermination d'un plan de prévention ou d'intervention s'adressant aux groupes et aux milieux associés à la délinquance, la marginalité ou la victimisation</b></p> <p>Déterminer un plan de prévention ou d'intervention qui cible les facteurs de risques et les facteurs de protection des groupes et des contextes associés à la délinquance, la marginalité ou la victimisation.</p> <p>Favoriser la mise en œuvre d'un plan de prévention ou d'intervention en identifiant les obstacles et les facteurs facilitants qui ont présents dans les groupes ou les milieux concernés.</p>	<p><b>6. Travail en équipe, capacité de collaborations intersectorielles et partenariales</b></p> <p>Etablir et maintenir des liens utiles avec les collaborateurs et les partenaires potentiels.</p> <p>Expliquer et faire valoir son rôle et sa contribution spécifique.</p> <p>Clarifier et délimiter des zones de responsabilités partagées et spécifiques.</p> <p>Analyser de façon critique et de prendre en compte les déterminants organisationnels qui encadrent la pratique professionnelle.</p> <p>Contribuer aux changements organisationnels requis afin d'intervenir toujours plus adéquatement auprès des personnes, des groupes et des collectivités.</p>	<p><b>7. Pratique professionnelle éthique, critique et réflexive</b></p> <p>Interpréter et appliquer avec discernement les lois, règles et principes déontologiques qui encadrent sa pratique.</p> <p>Exercer son rôle d'intervenant dans le respect des personnes.</p> <p>Connaître les politiques sociales et pénales, ainsi que leur impact.</p> <p>Connaître les lois, règles et principes déontologiques garantissant que l'intervention se fait dans le respect.</p> <p>Exercer une pensée critique dans le cadre de sa pratique professionnelle.</p> <p>Interroger les idéologies, de faire preuve d'intégrité intellectuelle et de remise en question.</p> <p>Faire appel aux différentes sources de connaissances.</p> <p>Structurer, documenter et communiquer son jugement professionnel.</p> <p>Assurer son développement professionnel et de maintenir son niveau de compétence à jour.</p>
---	---	---	--	--	---	--