Université de Montréal

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
ÉCOLE DE CRIMINOLOGIE

CAHIER DU.DE LA STAGIAIRE
Stage préparatoire à la maîtrise
CRI-6156
2023-2024

TIRÉ ET ADAPTÉ D'UN DOCUMENT PRÉPARÉ PAR L'ÉQUIPE DES STAGES DE BACCALAURÉAT

Table des matières

SECTION I **3**

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU STAGE DE PROPÉDEUTIQUE **3**

CHEMINEMENT DE LA PROPÉDEUTIQUE **3**

LES POLITIQUES GÉNÉRALES RELATIVES AUX STAGES **5**

L'ENCADREMENT DES STAGES **10**

SECTION II **15**

OBJECTIFS DE STAGES ET CONTRAT PÉDAGOGIQUE **15**

LE CONTRAT PÉDAGOGIQUE - Contenu et démarche à suivre **20**

SECTION III **31**

L'ÉVALUATION DU STAGE **31**

LES INSTRUMENTS D'ÉVALUATION DE STAGE **34**

GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA MI-STAGE ET LA FIN DE STAGE **37**

SECTION IV **54**

PL21 et l'ordre professionnel **54**

Annexe 1 ..... **72**

SECTION I

LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DU STAGE DE PROPÉDEUTIQUE

L'objectif général consiste à favoriser une expérience d'observation, d'intégration et d'intervention de l'étudiant.e dans un milieu de pratique criminologique. À la fin du stage, il.elle devrait être en mesure de faire des évaluations, des suivis, des plans d'intervention et de rédiger des sections de rapports en criminologie.

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. De façon très générale, le stage en intervention permet :

a) D'intégrer et d'appliquer les connaissances théoriques aux réalités de la pratique
b) D'acquérir un savoir-faire basé sur les meilleures pratiques documentées par la recherche
c) De mieux connaître les milieux de pratique, leurs dynamiques, les politiques et culture institutionnelles spécifiques
d) D'être en mesure de pratiquer les actes réservés en intervention selon la loi 21
e) De développer une identité de criminologue
f) D'identifier ses forces et ses faiblesses, de prendre conscience de ses valeurs comme intervenant

CHEMINEMENT DE LA PROPÉDEUTIQUE

IDENTIFIER UN MILIEU DE STAGE POTENTIEL

À l'été précédent l'entrée à la propédeutique, l'étudiant.e doit rencontrer la coordonnatrice des stages.
Pour faire son choix, il.elle 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**. Les milieux qui sont spécifiquement réservés à la propédeutique se trouvent à l'annexe 1.

L'étudiant.e doit par la suite choisir trois (3) milieux de stage et fournir un CV, de même qu'une lettre d'intention **avant le 15 août** précédent l'année de propédeutique.
Cette lettre vise entre autres à informer le milieu des raisons qui justifient son choix, des apprentissages qu'il.elle souhaite réaliser et aussi, de faire part de ses aptitudes face aux tâches à accomplir en stage. L'étudiant.e peut consulter CESAR pour des exemples de CV et de lettres d'intention.

Le choix des milieux de stage doit être guidé par des questionnements tels :

- Qu'est-ce qui me motive à choisir plus particulièrement ce milieu
- Quels sont les apprentissages que je veux faire
- Quelles sont les expériences qui me préparent à faire un stage dans ce milieu
- Quels actes professionnels je souhaite pratiquer
- Avec quelle clientèle je souhaite interagir, avec quelle modalité d'intervention (groupe vs individuel)
- Quelles sont les difficultés que j'appréhende
- Qu'est-ce que je devrais faire (lectures, démarches, rencontres, etc.) afin de me donner la meilleure préparation possible en vue de ce stage

Il est entendu que le choix du milieu de stage doit se faire indépendamment du choix du futur milieu de travail. En effet, les compétences en intervention criminologique acquises lors du stage sont transférables d'un milieu de pratique à l'autre.

Nos stages se retrouvent principalement dans la région du Grand-Montréal incluant la Rive-Nord et la Rive-Sud, mais nous avons aussi des stages en région et dans le Grand Nord du Québec.

SÉLECTION DU MILIEU DE STAGE

Les milieux de stage sont sollicités par plusieurs étudiant.es et programmes, ainsi nous vous demandons de **ne pas les contacter directement**. La démarche doit être initiée par la coordonnatrice des stages, qui pourra vous guider par la suite. Certains milieux ont aussi des exigences spécifiques (permis de conduire, bilinguisme, etc.). Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour vous offrir votre premier choix, mais nous devons tenir compte de plusieurs éléments et parfois, ceci n'est pas possible.

Vous convoitez un milieu et vous ne le retrouvez pas dans notre *répertoire des milieux de stage* (sur le www.crim.umontreal.ca), parlez-en à votre coordonnatrice des stages qui saura vous guider et faire les démarches nécessaires. Nous sommes ouverts à développer de nouveaux milieux, mais nous avons certains critères à respecter. Par exemple, le.la superviseur.e doit minimalement être détenteur.détentrice d'un baccalauréat en criminologie ou dans une discipline connexe.

Lorsque votre milieu de stage est identifié, la coordonnatrice fait les démarches nécessaires et vous tient ensuite informé du processus. Vous serez possiblement amenés.es à vous rendre sur l'une des plateformes informatiques des milieux de stage et aurez probablement à participer à une entrevue.

Nous vous invitons à **bien vous préparer** si vous devez faire une 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 POLITIQUES GÉNÉRALES RELATIVES AUX STAGES

LA RÉMUNÉRATION DES ÉTUDIANT.ES

Le.la stagiaire en criminologie ne reçoit aucune rémunération pour son stage. Cette politique s'applique à tous les étudiant.es sans exception. Le travail et le stage doivent être clairement dissociés. Dans ce sens, l'École de criminologie n'accepte pas qu'une 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 à moins d'une entente qui respecte la politique des stages en milieu de travail.

LES STAGIAIRES DÉJÀ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Nous accueillons parfois des étudiant.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 étudiant.es peuvent bénéficier d'un congé pour poursuivre leurs études universitaires. L'École de criminologie reconnaît que l'expérience de travail acquise par ces étudiant.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 . 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 débuter 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 en tenant compte 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 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 cette **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 et plus spécifiquement 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 et une rencontre aura lieu en début de chaque session d'automne sur les possibilités de stage.

LES ABSENCES ET LES CONGÉS

Le.la stagiaire suit les congés déterminés par l'établissement où il se trouve et non les congés du calendrier universitaire (ex. : pas de semaine de relâche).

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.

Horaire de stage 2023-2024

Stage préparatoire (45 jours) : 3, 4 ou 5 jours par semaine à la session d'hiver. L'horaire est établi avec le ou la superviseur.e de stage et il est possible que l'étudiant.e soit en stage le soir ou les fins de semaine afin d'être exposé.e à des modalités d'intervention différentes (ex. : groupe, rencontres familiales).

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

	Hiver
Début du stage	8 janvier 2024
Nombre de jours	45 jours
Fin du stage	avril 2024
Nombre de jours par semaine	3, 4 ou 5 jours par semaine
Horaire de stage	Dépendamment de l'horaire établi avec le.la superviseur.e
Atelier rétroaction de stage	Horaire inscrit au plan de cours

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 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 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 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 de l'Université pour la résolution de toute situation visée à l'une ou l'autre de ces politiques.

Le Stagiaire est également invité à prendre connaissance de ces politiques et il est informé 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, 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 politique s'applique au Stagiaire, avec les adaptations nécessaires.

LES CONFLITS OU LES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES

Si un conflit survient entre le.la 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.e de stage soit informé.e le plus rapidement possible des difficultés, afin qu'il.elle puisse intervenir si les démarches préalables n'ont pas donné les résultats voulus. Il appartient à l'enseignant.e.e de stage de prendre la décision qui s'impose. Si l'étudiant.e et le.la superviseur.e jugent qu'ils.elles sont lésés.es par cette décision, ils.elles doivent soumettre la question à la coordonnatrice de stage.

L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES ET ATTITUDES LORS DU STAGE

Pour l'évaluation des stages, l'enseignant.e.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.

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. Les règles d'éthique veulent que les étudiants.es concernés.es informent leur superviseur.e, leur enseignant.e de stage et la coordonnatrice des stages quant à leur(s) motif(s) de départ.

LES POLITIQUES DE STAGE EN CAS D'ÉCHEC AU STAGE PRÉPARATOIRE À LA MAITRISE

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 d'évaluer rapidement ce qui se passe. De plus, un bris majeur ou une faute professionnelle au code de déontologie de l'OPCQ peut entraîner un retrait du stage et/ou un échec.

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

- Les ajustements et les efforts que l'étudiant.e est prêt 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 que l'on estime que l'étudiant.e sera incapable d'atteindre de façon satisfaisante 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 en cours. La situation doit être portée à l'attention de la coordonnatrice des stages.
Si avant la mi-stage ou **au plus tard, à la mi-stage**, la situation n'a pas changé et qu'il est perçu que l'étudiant.e sera incapable d'atteindre de façon satisfaisante l'ensemble de ses objectifs, le.la superviseur.e doit en aviser l'enseignant.e responsable et planifier une rencontre pour faire l'évaluation de l'expérience. Cela doit à nouveau être porté à l'attention de la coordonnatrice des stages.

Si le bilan en est un d'échec, il entraîne automatiquement l'arrêt du stage. La note attribuée à l'étudiant.e avec la mention échec sera versée au dossier pour le cours CRI 6156. L'étudiant.e pourra demander une révision de son évaluation comme le prévoit le Règlement pédagogique des études supérieures. Il est à noter que le stage de propédeutique est un préalable au stage de maîtrise. Si le stage est échoué2, l'étudiant.e ne peut poursuivre immédiatement à la maîtrise option intervention.

L'ENCADREMENT DES STAGES

Votre 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 de 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 superviseur.e, l'étudiant.e et l'Université. Il est donc important 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 central du stage. Il 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 superviseur.e et le consulter s'il est incertain 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 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 ceci vous intéresse, vous pouvez aussi leur écrire afin de faire partie de leur liste de distribution et ainsi pouvoir avoir accès aux dates de conférences et à toute information 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 la coordonnatrice des stages et la conseillère aux programmes 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. Responsable du projet de stage des étudiant.es, il.elle en oriente l'ensemble de son déroulement.

À ce titre, il.elle 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 la conseillère aux programmes, 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 à la coordonnatrice des stages et à conseillère aux programmes 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 ou à la fin de celui-ci

LA COORDONNATRICE DES STAGES

Elle assume pour l'École de criminologie, la responsabilité de la coordination de la formation pratique et de la consultation pédagogique auprès des étudiant.es, des professeurs, des chargés de cours, des professionnels des divers milieux de stage. Elle participe à l'élaboration du programme de formation pratique et voit à l'application des politiques et procédures que s'est donné l'École de criminologie en matière de formation pratique.

À ce titre, elle doit :

- Créer des mécanismes de soutien au rôle pédagogique des enseignant.es.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.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, autres
- 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 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 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 acquis, 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 stagiaire et dans le cadre du cours préparation de stage, assumer la préparation du déroulement du stage conjointement avec le professeur 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
- Faciliter les conditions lui permettant de répondre à son projet académique

- **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 futur 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
- 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 qu'on utilise le plus souvent 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

Connaître les particularités et se familiariser avec l'intervention en criminologie;

b) Connaître les pratiques en vigueur, les modes d'interventions privilégiés et les services offerts dans le milieu de stage;
c) S'intégrer dans le milieu de pratique et développer un sentiment d'appartenance à la profession de criminologue;
d) Développer des habiletés d'évaluation, de suivis et d'élaboration de plans d'intervention criminologiques;
e) Intégrer et confronter l'apprentissage théorique et pratique

Le stage de propédeutique 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.

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

- S'intégrer comme criminologue dans un milieu de pratique
- Intervenir auprès des individus, des groupes et/ou des communautés
- D'identifier ses forces et ses faiblesses, de prendre conscience de ses valeurs comme intervenant
- D'acquérir une autonomie professionnelle
- De poursuivre l'intégration de ses connaissances théoriques, de les mettre en pratique et de faire les liens avec les apprentissages réalisés en 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[1] 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

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

- 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

LES HABILETÉS 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 client, 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 débuter le stage et signer l'engagement à le respecter qui se retrouve au contrat pédagogique.

LE CONTRAT PÉDAGOGIQUE - Contenu et démarche à suivre

Dans les 2 premières semaines de stage l'étudiant.e est invité.e à rédiger un contrat pédagogique. 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'une ou l'autre partie. Le contrat pédagogique doit être approuvé 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 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

- **La rédaction du contrat pédagogique**

Au fur et à mesure que les journées de stage avancent, que sa connaissance du milieu se précise, l'étudiant.e sera capable de définir ce qu'il veut expérimenter, apprendre, améliorer. 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).

Il.elle pourra commencer à préparer les parties du contrat qui lui appartiennent soit : la rédaction de ses objectifs, les moyens auxquels il 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, ses attentes envers l'étudiant.e.

- **Finalisation du contrat pédagogique**

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 entériné.

L'étudiant.e et le.la 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

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

Propédeutique en criminologie

CONTRAT DE STAGE

Stagiaire

Nom :
Matricule :
Courriel :
Tél. :

Milieu de stage

Nom de 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 :
Objectifs généraux du stage (se référer au contrat pédagogique) :

Signatures des partenaires

Je m'engage à :

- Accomplir les tâches et les mandats qui me sont confiés avec sérieux, professionnalisme, autonomie et proactivité;
- Respecter la confidentialité des données et autres informations de l'organisme d'accueil;
- Respecter les normes en vigueur dans le milieu de stage;
- Faire preuve d'ouverture, d'écoute et d'introspection.

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 : - Encadrer le.la stagiaire; - Appuyer son intégration au sein de l'équipe; - Lui offrir de la rétroaction au courant du stage et des conseils sur les tâches accomplies; - 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).			
Nom et signature du.de la superviseur.e de stage		**Date**	

Nous nous engageons à : - Encadrer le.la stagiaire au plan académique; - À soutenir le milieu et le.la superviseur.e de stage; - 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; - Intervenir et rendre une décision en cas de litige en stage ou d'interruption de stage.			
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

ENGAGEMENT ÉTHIQUE ET CONTRAT PÉDAGOGIQUE

Propédeutique EN CRIMINOLOGIE (INTERVENTION)

L'ENGAGEMENT ÉTHIQUE DE L'ÉTUDIANT.E

Je soussigné.e _____étudiant.e à l'école de criminologie de l'Université de Montréal au programme de propédeutique en criminologie durant l'année universitaire 20_____ et en stage à _____m'engage à respecter les normes et règlements de cette institution et à tenir confidentielles les informations que j'aurai à traiter au cours de mon stage, conformément aux instructions reçues de mon. ma superviseur.e, et à respecter le code de déontologie de l'Ordre professionnel des Criminologues du Québec (OPCQ).

LES OBJECTIFS DE STAGES DE L'ÉTUDIANT.E

Quels sont les aspects précis que vous voulez connaître, approfondir, améliorer :

a) Au plan de la connaissance du milieu, de son fonctionnement, de ses besoins et de l'ensemble des connaissances théoriques nécessaires :

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

b) Sur le plan des habiletés professionnelles à développer :

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

c) Au plan du développement personnel et du cheminement professionnel :

Le projet de stage en tant que tel

a) Décrivez les **tâches** (ou les activités d'apprentissage) qui vous seront confiées pendant votre période de stage :

b) Quels sont les moyens au plan pédagogique qui pourront vous aider dans votre démarche d'apprentissage en milieu de stage : (*Vous pouvez référer au Document introductif au Contrat pédagogique. N'oubliez pas cependant que les moyens énumérés dans ce texte ne sont pas exhaustifs. De plus, ils doivent être adaptés au milieu qui vous accueille et à votre démarche de stage.)*

c) Quelles sont les ressources que le milieu de stage pourra mettre à votre disposition et qui sont de nature à favoriser l'atteinte de vos objectifs :

L'encadrement pédagogique ou les modalités pratiques de supervision :

a) La fréquence et la durée des rencontres superviseur.e – supervisé.e :

b) Les moyens utilisés en supervision pour aider l'étudiant.e et pour l'encadrer dans sa démarche :

c) Les attentes de l'étudiant.e par rapport à la supervision :

d) Les attentes du. de la superviseur.e par rapport à la supervision :

Signature de l'étudiant.e : _____

Signature du. de la superviseur.e: _____

Date: _____

SECTION III

L'ÉVALUATION DU STAGE

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 ou la stagiaire, soit des tâches qu'il ou elle 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 ou 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'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 se fait à partir de deux instruments :

- Le Rapport mi-stage préparé par l'étudiant.e. Celui-ci est remis à l'enseignant.e suite à la rencontre de mi-stage. Et il doit aussi contenir un plan d'action qui est un résumé des objectifs et moyens pour la 2e partie du stage.
- 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.

➢ **L'évaluation finale (fin de stage)**

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 à la fin du stage.

Cette rencontre réunit les partenaires associés dans le projet de stage : l'étudiant.e, le ou la 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 ou la superviseur.e sera invité à remplir la grille d'évaluation avant la rencontre (avec ou sans l'étudiant.e) et à donner une **appréciation qualitative** du rendement du ou 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 ou d'analyse
- Suivi
- Développement personnel et cheminement professionnel

L'évaluation du ou 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 ou cette dernière aura la responsabilité d'attribuer une notation littérale* pour le rendement global de l'étudiant.e dans sa démarche de stage. Cette évaluation comptera pour 70% de la note globale.

Le rapport de mi-stage compte pour 5 % du cours d'encadrement de stage, le rapport de fin de stage pour 15% et le dernier 10% sera attribué pour la participation au cours d'encadrement de stage.

* (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 DE STAGE

A) Le rapport de mi-stage : Son contenu (entre 5 et 8 pages) compte pour 5% de la note finale

Le rapport d'évaluation au mi-stage est réalisé vers la huitième semaine après le début du stage, vers le 22e jour. C'est une première appréciation de l'expérience en cours. Elle permet au ou à la stagiaire, au ou à la superviseur.e et à l'enseignant.e responsable:

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

D'effectuer les ajustements nécessaires s'il y a lieu par rapport :

- Aux activités
- À l'orientation et au contenu de la supervision

Rappel : Le rapport de mi-stage permet au ou à la stagiaire de faire le point sur le déroulement des premières semaines de stage (apprentissages, atteinte des objectifs et réajustements pour la poursuite des activités, s'il y a lieu).

L'évaluation de mi-stage se fait vers la 8e semaine (22e jour)

Son contenu (max 8 pages)

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.e? Décrire le milieu de stage, le cheminement-client, le processus, les modalités d'interventions, les approches et modèles, le profil de clientèle, inclure des statistiques, etc.

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 et à la grille d'évaluation.

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

3. Qu'est-ce que vous devriez modifier ou améliorer pour atteindre vos objectifs finaux ? Soyez précis.e. Remettre une feuille *plan d'action* indiquant de façon précise (SMART) ce qui vous reste à travailler et les moyens mis en place.

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

B) Le rapport de fin de stage : Son contenu (max 15 pages) compte pour 15% de la note finale

Après l'évaluation mi-stage + la correction du rapport de mi-stage vous devez remettre un plan d'action avec vos objectifs et moyens pour la 2e partie du stage (1 page seulement). Vous devez vous servir de ce document, du contrat pédagogique et de la grille d'évaluation pour rédiger le rapport fin de stage.

1. Activités et objectifs

Partant des activités et des tâches que vous avez réalisées depuis le mi-stage, faites une auto-évaluation critique des apprentissages en regard des objectifs de votre contrat pédagogique et de la grille d'évaluation :

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

2. Analyse d'une étude de cas (dont vous étiez responsable)

- Pourquoi avez-vous choisi ce cas ?
- Résumez la trajectoire de la personne sous l'angle de son histoire sociale/criminelle/victimologique/ marginalité/dépendance/autres.
- A quelles difficultés cette personne était-elle confrontée et est-ce qu'elle exprimait un besoin d'aide ? Expliquer.
- Quel était votre plan d'intervention ? Qu'est-ce qui l'a justifié ? **(le mettre en annexe) si vous n'avez pas eu l'opportunité d'en rédiger un vous devez en faire un fictif**
- Comment l'avez-vous mis en action ? Quels en sont les résultats ?
- Quels sont les auteurs, les théories, les modèles qui vous permettent de mieux comprendre et analyser ce cas ?
- Les suites, ce que vous recommanderiez pour la poursuite de cette démarche.

3. Projet (que vous avez réalisé)

- Pourquoi avez-vous choisi ce projet ?
- Comment avez-vous réalisé ce projet ?
- 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 ?

4. **Conclusion**
   - Faites une réflexion critique sur le milieu de stage et les acquis personnels ?
   - En quoi cette expérience est-elle déterminante en regard de vos perspectives de carrière comme criminologue ?
   - Qualifiez en quoi ce stage a une saveur criminologique et quelle place la criminologie peut occuper dans ce milieu de pratique.
   - Réflexion rétrospective
   - Forces et faiblesses à travailler
   - Impact de ce stage sur votre choix de stage pour la maîtrise

Mettre en annexe un plan d'intervention rempli (dénominalisé). Vous pouvez aussi mettre en annexe votre projet de stage.

Références bibliographiques au besoin

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
- Lien théorie-pratique
- La qualité de la langue écrite
- Profondeur de la réflexion et de la description de l'apport de la spécificité de la criminologie

GRILLE D'ÉVALUATION POUR LA MI-STAGE ET LA FIN DE STAGE
Stage d'intervention – propédeutique
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 superviseur.e donne ses perceptions, ses commentaires et son évaluation, mais il 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 https://ordrecrim.ca/membres/profession/competences/

Rappelons que, par rapport au stage de niveau baccalauréat, celui de niveau maîtrise devrait permettre soit la spécialisation dans un champ d'activité ou l'acquisition d'une formation complémentaire, mais dans tous les cas,
- l'amélioration des compétences,
- une plus grande autonomie professionnelle,
- l'exercice de responsabilités accrues,
- et surtout, une meilleure intégration de la théorie à la pratique.

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 client. à la cliente 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, les 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.le 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 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.de la superviseur.e et peuvent être discutées lors de la rencontre d'évaluation de mi-stage.

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 les suites à donner.
L'étudiant.e présente son activité 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 maintien 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 :

Dans une perspective de carrière en criminologie, quels sont les aspects personnels ou professionnels que le.la stagiaire devrait améliorer ?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Évaluation à la mi-stage	**Évaluation à la fin de stage**
_____	_____
Signature du. de la superviseur.e	Signature du. de la superviseur.e
Date : _____	Date : _____
_____	_____
Signature de l'étudiant.e	Signature de l'étudiant.e
Date : _____	Date : _____

Un grand merci pour l'accueil fait à notre étudiant.e et pour le soutien que vous lui avez apporté !

SECTION IV

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 2e 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. (version 2021)

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

Ordre professionnel
des **criminologues**
du Québec

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 épicène
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.

© 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

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[2]. 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

[2] . 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'ÉDUCONSEIL INC. [www.educonseil.qc.ca].

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 :

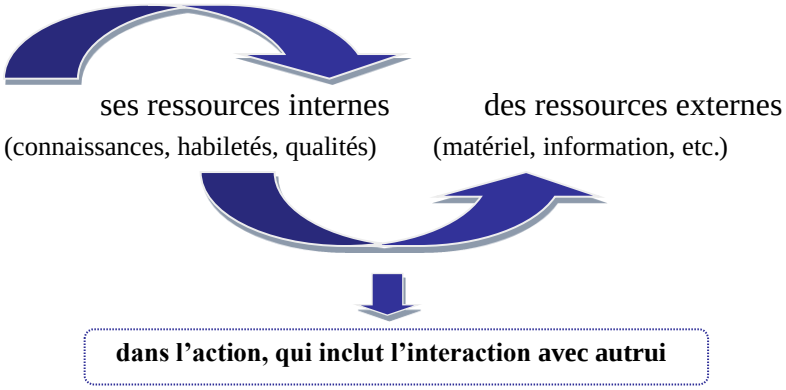
- La définition bien précise et intégratrice du concept de compétence qui la sous-tend
- La logique, la pertinence et la cohérence des données qu'elle suppose de réunir sur la profession
- La façon d'énoncer les compétences de la profession, de décrire ce qu'elles recouvrent et de les réunir en fonction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

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

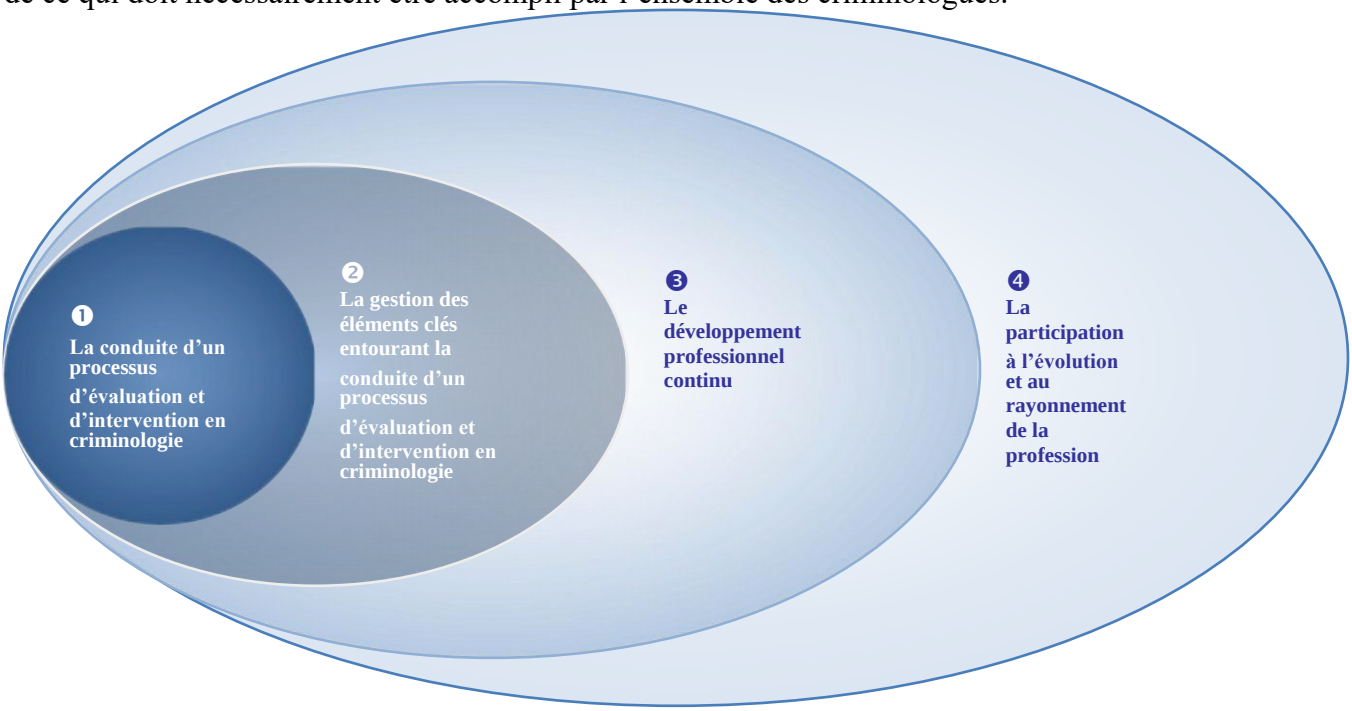
- Pertinence et exhaustivité des sources d’information consultées (registres divers, par exemple celui associé à la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents, évaluation médicale, psychologique, psychosociale ou autre, casier judiciaire et antécédents judiciaires, jugement du tribunal, rapport de police, rapport présentenciel, 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.



Source : Figure conçue par Éduconseil en 2016.

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 criminologique3.

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 :

[3] . 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.

- 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 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 habilités 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[4]

[4] . 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 Informer 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[5]

[5] . 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.

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
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 Informer 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

Être capable de contribuer au transfert des connaissances en criminologie
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
Participer à des activités d'enseignement
Effectuer la supervision de stagiaires Faire des exposés sur la criminologie à l'intérieur d'activités d'enseignement
Être capable de contribuer à l'approfondissement et à la communication des connaissances en criminologie
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
Participer à des activités de recherche
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
Participer à des événements d'information, de représentation et de prévention visant la criminologie
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.es 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)

1. Fondements juridiques, théoriques et institutionnels

Objectifs et les principes des dispositions légales qui encadrent l'intervention

Connaitre les composantes du système de justice, leur fonctionnement, ainsi que leurs politiques et procédures.

Connaitre les mesures de judiciarisation et de déjudiciarisation

Conjuguer les savoirs théoriques pertinents avec ceux issus de la pratique professionnelle.

Comprendre le fonctionnement des institutions judiciaires, pénales et sociosanitaires.

Comprendre le fonctionnement des groupes ou des milieux associés à la criminalité ou à la victimisation.

Comprendre les enjeux relationnels particuliers à l'intervention en contexte d'autorité.

2. Évaluation des personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risque de l'être

Évaluer adéquatement les personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risque de l'être

Transmettre les résultats de ces évaluations auprès des instances pertinentes.

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.

Connaître les principaux modèles et instruments d'évaluation utilisés auprès des personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risque de l'être.

3. Détermination d'un plan d'intervention pour les personnes judiciarisées, marginalisées, victimes d'acte criminel ou à risques de l'être

Déterminer un plan d'intervention qui cible les facteurs de risques, et les besoins de la personne judiciarisée ou marginalisée.

Déterminer un plan d'intervention qui favorise la prévention de la récidive, l'insertion sociale ou la réinsertion sociale.

Connaitre les principes et stratégies d'intervention propres aux divers champs d'intervention.

Déterminer un plan d'intervention qui cible les risques et besoins des victimes d'acte criminel.

Connaitre les principes et stratégies d'intervention immédiates qui favorisent la gestion de la crise.

Connaître les principaux modèles et instruments d'évaluation qui s'appliquent aux personnes victimes d'acte criminel

4. Évaluation des groupes et des milieux associés à la criminalité, la marginalité ou la victimisation

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.

Transmettre les résultats de ces évaluations et, éventuellement, les recommandations qui en découlent.

Connaître les principaux concepts relatifs à l'analyse contextuelle, situationnelle ou sociale de la criminalité, la marginalité ou la victimisation.

Connaître les principaux modèles et instruments d'évaluation utilisés auprès des groupes et milieux associés à la criminalité, la marginalité ou la victimisation.

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

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.

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.

6. Travail en équipe, capacité de collaborations intersectorielles et partenariales

Etablir et maintenir des liens utiles avec les collaborateurs et les partenaires potentiels.

Expliquer et faire valoir son rôle et sa contribution spécifique.

Clarifier et délimiter des zones de responsabilités partagées et spécifiques.

Analyser de façon critique et de prendre en compte les déterminants organisationnels qui encadrent la pratique professionnelle.

Contribuer aux changements organisationnels requis afin d'intervenir toujours plus adéquatement auprès des personnes, des groupes et des collectivités.

7. Pratique professionnelle éthique, critique et réflexive

Interpréter et appliquer avec discernement les lois, règles et principes déontologiques qui encadrent sa pratique.

Exercer son rôle d'intervenant dans le respect des personnes.

Connaitre les politiques sociales et pénales, ainsi que leur impact.

Connaître les lois, règles et principes déontologiques garantissant que l'intervention se fait dans le respect.

Exercer une pensée critique dans le cadre de sa pratique professionnelle.

Interroger les idéologies, de faire preuve d'intégrité intellectuelle et de remise en question.

Faire appel aux différentes sources de connaissances.

Structurer, documenter et communiquer son jugement professionnel.

Assurer son développement professionnel et de maintenir son niveau de compétence à jour.

Annexe 1

Milieux de stage réservés aux étudiant.es de propédeutique

Le stage de propédeutique est d'une durée de seulement 45 jours et de ce fait, plusieurs milieux qui se retrouvent dans le *répertoire de stages en intervention* ne sont pas appropriés. En effet, certaines tâches et apprentissages demandent plus de temps et nous souhaitons que les étudiants en propédeutique soient exposés rapidement à l'intervention et qu'ils puissent intervenir sans trop tarder. Dans cette optique, nous privilégions des milieux de vie.
Les milieux de pratique nous font aussi des recommandations sur la durée de stage qu'ils souhaitent et ces informations peuvent être différentes d'un milieu à l'autre. Nous allons donc confirmer le tout avec eux suite à votre intérêt pour un milieu.
Donc après l'expression de votre intérêt pour un milieu, nous devons confirmer avec eux.

Les milieux du répertoire **qui ne sont pas offerts en stage de propédeutique sont** :

- Stages en centre jeunesse dans le volet psychosocial (AEO, application des mesures et délégué jeunesse)
- Milieux carcéraux
- Milieux ouverts (bureaux de libération conditionnelle, agent de probation, agence de surveillance)
- Hôpitaux
- Centre de réadaptation en dépendance
- Institut de psychiatrie légale Philippe-Pinel
- CAVAC
- Milieux policiers
- Centre d'expertise Marie-Vincent
- CRIPHASE
- Milieux scolaires
- Stages dans le Grand Nord

Voici les milieux recommandés pour un stage préparatoire. Pour chaque milieu, nous allons vérifier leur disponibilité à la suite de votre choix de stage. Nous vous invitons à consulter le répertoire des stages et le site web des organismes pour les descriptions plus détaillées:

1- Clientèle jeunesse

- Centre jeunesse volet réadaptation (il y en a dans chaque région)
- Foyers de groupe
- Rétention et traitement des signalements (RTS)
- Aire ouverte (12-25 ans)
- Maison d'hébergement jeunesse
- Maison des jeunes (l'Hôte maison)

2- Santé mentale

- L'Entre-Toit (3 points de service)
- Maison l'Intervalle
- PRACOM
- Diogène

3- Victimologie

- Certaines maisons d'hébergement pour femmes en difficulté
- CVASM (intervention téléphonique)
- Calacs

4- Dépendance

- ASPA
- Centre hébergement (Vilavi, Exode)
- Carrefour le Point Tournant (Longueuil)
- Centre Booth

5- Milieux dans la section intervention dans la communauté

- Équijustice et OJA (justice alternative)
- Maisons d'hébergement pour hommes en difficulté
- Old Brewery mission
- Ressources en itinérance (Sac à dos, Armée du salut)
- Centre de femmes (Rosemont)
- Abri de la Rive-Sud (Longueuil)
- Sac à dos
- Armée du salut en itinérance

6- Délinquance adulte

- Société John Howard
- Certaines maisons de transition
- OPEX Montréal ou Laval
- Espadrille YMCA volet formation (en groupe)
- La Boussole YMCA-centre-ville
- Auberge sous mon toit (Granby)

7- Réseau de la Santé et des Services Sociaux (RSSS)

- Certains CLSC
- Info santé (intervention téléphonique)