

ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL

FACULTÉ DES ARTS ET DES SCIENCES

DIPLÔME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES SPÉCIALISÉES (DESS) EN TRAVAIL SOCIAL AVEC STAGE

ANNÉE ACADÉMIQUE 2020-2021

GUIDE ÉTUDIANT

<http://travail-social.umontreal.ca>

TABLE DES MATIÈRES

BIENVENUE À L'ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL !	3
DIPLÔME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES SPÉCIALISÉES (DESS) EN TRAVAIL SOCIAL AVEC STAGE (2-250-1-3)(30 CRÉDITS)	4
1. OBJECTIFS DU PROGRAMME	4
2. PROGRAMME	4
3. ADMISSIBILITÉ	5
4. STRUCTURE DU PROGRAMME	5
MODALITÉS D'ADMISSION AU DESS	6
MODALITÉS D'ADMISSION POUR ÉTUDIANT.E.S RÉGULIÈR.E.S	6
MODALITÉS D'ADMISSION POUR PROFESSIONNEL.LE.S FORMÉ.E.S À L'ÉTRANGER	7
DESCRIPTION DES COURS	8
BLOC A – OBLIGATOIRE – CONCEPTS DE BASE ET INTERVENTION (6 CR.)	8
SVS 6001 3 CR. PRINCIPES ET PERSPECTIVES EN TRAVAIL SOCIAL	8
SVS 6102 3 CR. INDIVIDU, LIEN SOCIAL ET RÉFLEXIVITÉ	8
SVS 6103 3 CR. PROBLÈMES SOCIAUX ET POLITIQUES SOCIALES	8
SVS 6104 2 CR. INTERVENTION INDIVIDUELLE, DE COUPLE ET FAMILIALE	8
SVS 6105 2 CR. INTERVENTION DE GROUPE EN TRAVAIL SOCIAL	8
SVS 6106 2 CR. MÉTHODOLOGIE D'INTERVENTION COLLECTIVE	9
BLOC B – OBLIGATOIRE – STAGE	9
SVS 6007 12 CR. STAGE EN TRAVAIL SOCIAL	9
BLOC C – OBLIGATOIRE – INTEGRATION	9
SVS 6107 3 CR. SÉMINAIRE D'INTÉGRATION	9
DEMANDE D'EXEMPTION DU STAGE ET DU COURS SÉMINAIRE D'INTÉGRATION	10
A. CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ 10	
B. PRÉSENTATION DU DOSSIER 10	
C. ÉTUDE DE LA DEMANDE 10	
SUJETS D'INTÉRÊTS DES PROFESSEURS RÉGULIERS, ASSOCIÉS ET ÉMÉRITES	11
POLITIQUE DE GESTION DES SITUATIONS---PROBLÈMES PORTANT ATTEINTE AU RESPECT DES PRINCIPES, DES VALEURS ET DES ATTITUDES PROPRES À LA FORMATION EN TRAVAIL SOCIAL	23
POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT	27
LIGNES DIRECTRICES POUR UNE UTILISATION ÉTHIQUE ET RESPONSABLE DES MÉDIAS SOCIAUX À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	42
POLITIQUE SUR LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	50

Bienvenue à l'École de travail social !

L'École de travail social de l'Université de Montréal est une unité de formation distincte qui a une identité propre au sein de l'université et de la Faculté des Arts et des Sciences (FAS). Elle est une des 12 entités du secteur des sciences sociales de cette faculté, et une de ses 5 écoles professionnelles. Notre programme fait partie des 111 programmes de 2^e et de 3^e cycle de la FAS, et nos étudiantes font partie des 5000 étudiants aux cycles supérieurs de la FAS. L'École est membre à part entière des différents comités de la Faculté, tels le conseil de la Faculté, le comité des études supérieures, le comité des études de premier cycle, le comité de nomination et le comité de promotion, le comité d'éthique de la recherche. L'École est également affiliée à la Faculté des Études Supérieures et Postdoctorales (FESP).

La mission de l'École qui a été adoptée à l'assemblée départementale du 24 octobre 2008 se définit comme suit :

L'École de travail social vise à être fidèle à la mission historique du travail social : la justice sociale et le bien-être des populations concernées.

Dans cette perspective, elle vise à travers des fonctions d'enseignement, de recherche et de services à la collectivité :

- à former des praticiens réflexifs conscients des enjeux sociaux actuels;
- à développer des connaissances sur les problèmes sociaux;
- à soutenir le développement de pratiques innovantes promouvant l'égalité, la justice sociale et le bien-être des populations concernées.

L'énoncé de mission comme les principes qui le sous-tendent font partie intégrante de l'École.

Dans la perspective de cet énoncé de mission, l'École vise à soutenir dans sa formation de 2^e cycle, une compréhension approfondie des enjeux, des contextes dans lesquels s'inscrivent les difficultés des individus, des groupes et des collectivités auxquels est confronté le travail social. Cette perspective qui traverse les enseignements et les recherches des professeurs permet à la fois d'accompagner les étudiantes dans la co-construction et la mise en œuvre de pratiques innovantes d'intervention ou dans la réalisation de leur démarche de recherche en vue de contribuer à l'avancement des connaissances.

DIPLÔME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES SPÉCIALISÉES (DESS) EN TRAVAIL SOCIAL AVEC STAGE (2-250-1-3) (30 crédits)

Le DESS en travail social avec stage est un programme offert à l'École de travail social depuis 2017-2018. En plus de permettre aux étudiants n'ayant pas de Baccalauréat en travail social d'obtenir une formation de base pour accéder ensuite à la Maîtrise, le DESS en travail social constitue également une porte d'entrée vers le marché du travail québécois pour les travailleurs sociaux formés à l'étranger à qui l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ) a prescrit des cours d'appoint, afin de leur permettre d'adhérer à leur ordre professionnel.

1. OBJECTIFS DU PROGRAMME

Le programme vise à offrir les bases théoriques et pratiques au travail social à travers une formation de base de 30 crédits de cycle supérieur. Plus spécifiquement, le programme vise à :

- 1) Permettre aux étudiantes de s'approprier et de s'engager dans le travail social par l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques, mais aussi par une réflexion personnelle sur leur identité professionnelle à venir ;
- 2) Initier les étudiantes aux principales méthodologies d'intervention en travail social ;
- 3) Initier les étudiantes aux grands enjeux théoriques et organisationnels du travail social contemporain ;
- 4) Familiariser les étudiantes à la pratique du travail social dans le cadre d'un stage dans un milieu de pratique.

2. PROGRAMME

Le programme comporte 30 crédits au total. Le DESS en travail social avec stage vise à offrir une formation de base de 2^e cycle pour les candidats¹ voulant intégrer la maîtrise en travail social, mais n'ayant pas obtenu un baccalauréat en travail social.

Le programme de DESS en travail social avec stage comporte 15 crédits de cours de 2^e cycle, 12 crédits de stage professionnel et 3 crédits de séminaire de stage réparti sur un an.

¹ Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

3. *ADMISSIBILITÉ*

Pour être admissible à titre d'étudiant régulier au programme de DESS en travail social avec stage, le candidat doit satisfaire aux conditions générales d'admissibilité (section XI du Règlement pédagogique) de la Faculté des études supérieures et postdoctorales et être titulaire d'un Baccalauréat ès sciences humaines, arts et lettres ou sciences sociales et avoir obtenu au 1^{er} cycle une moyenne d'au moins 3,0 sur 4,3 ou l'équivalent.

Sont également admissibles les candidats titulaires d'un Baccalauréat ès sciences humaines, arts et lettres ou sciences sociales et ayant complété 21 crédits de 2 cycle (Ex : DESS) avec une moyenne d'au moins 3,5 sur 4,3 ou l'équivalent.

Les candidats doivent avoir une bonne connaissance du français et de l'anglais.

Un nombre limité de places est disponible à titre d'étudiants libres afin d'accueillir les professionnels formés à l'étranger nécessitant une formation d'appoint selon l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. Ces professionnels pourront s'inscrire à certains cours du programme, selon la prescription reçue de l'Ordre, afin de remplir les conditions d'admission qui leur ont été imposées. Ces professionnels sont invités à communiquer avec la personne responsable du DESS pour de plus amples informations sur ces possibilités.

Veuillez noter que l'admissibilité au programme du DESS en travail social ne garantit aucunement l'admission étant donné que le programme est fortement contingenté et qu'en conséquence, l'admission se base sur l'étude comparative des dossiers.

4. *STRUCTURE DU PROGRAMME*

Les crédits du DESS en travail social avec stage sont répartis de la façon suivante : 30 crédits de cours obligatoires, dont 12 crédits attribués au stage.

Bloc 70A *Concepts de base et intervention* Obligatoire – 15 crédits

SVS 6101 – Principes et perspectives en travail social (3 crédits)

SVS 6102 – Individu, lien social et réflexivité (3 crédits)

SVS 6103 – Problèmes sociaux et politiques sociales (3 crédits)

SVS 6104 – Intervention individuelle, de couple et familiale (2 crédits)

SVS 6105 – Intervention de groupes en travail social (2 crédits)

SVS 6106 – Méthodologie d'intervention collective (2 crédits)

Bloc 70B *Stage* Obligatoire – 12 crédits

SVS 6007 – Stage en travail social (12 crédits)

Bloc 70C *Intégration* Obligatoire – 3 crédits

SVS 6107 – Séminaire d'intégration (3 crédits)

MODALITÉS D'ADMISSION AU DESS

Modalités d'admission pour étudiants réguliers

L'admission au DESS en travail social avec stage est possible au trimestre d'automne seulement et la demande doit parvenir au Service de l'admission et du recrutement au plus tard le 1^{er} février pour l'automne qui suit. *Il n'y a pas d'admission au trimestre d'hiver.*

1. Pièces à fournir avec la demande d'admission :

En plus des pièces exigées par le service d'admission, le candidat doit joindre à son dossier :

- **un curriculum vitae;**
- **la lettre d'intention (voir plus bas).**

Ces deux documents sont essentiels à la demande. Veuillez noter par ailleurs qu'aucune lettre de référence n'est exigée. Il est très important, pour chaque candidat, de fournir un dossier complet. **Votre dossier complet doit être envoyé au service d'admission sauf la demande d'admission en ligne (voir plus bas pour l'adresse du service d'admission).**

2. Le dépôt du dossier d'admission (très important)

Le dossier peut être déposé (en personne) au Registrariat de l'Université de Montréal situé au 2332 boulevard Édouard-Montpetit, local A-3300,

ou envoyé à l'adresse suivante (notamment pour tous les documents complémentaires à la demande d'admission électronique «internet») :

Université de Montréal – Admission et recrutement
C.P. 6205, succursale Centre-ville
Montréal, (Québec) H3C 3T5

Veuillez noter que, si la demande d'admission doit être déposée au plus tard le 1^{er} février, le dossier complet – lorsqu'il n'est pas déposé en même temps que la demande d'admission – doit être déposée au plus tard le 15 février. Un candidat qui dépose son dossier complet après cette date risque que sa demande ne puisse être examinée par le comité des études supérieures qui aura procédé à l'examen comparatif des dossiers reçus et statué sur les candidats admis.

Particularité du programme : Les étudiants admis au programme qui désirent progresser à la maîtrise en travail social auront la possibilité de le faire. À ces étudiants sera offerte une admission directe à la maîtrise en travail social, s'ils terminent le DESS travail social avec stage avec une moyenne d'au moins 3,0.

3. Lettre d'intention (document obligatoire pour tous)

Pour compléter l'étude du dossier, tous les étudiants doivent présenter une lettre d'intention sans laquelle LA DEMANDE NE POURRA PAS ÊTRE ÉTUDIÉE.

Dans un document d'une page maximum, l'étudiant doit d'abord s'y présenter, ainsi que ses motivations pour le programme. Les candidats désireux d'effectuer un passage à la maîtrise, doivent également présenter leurs intérêts pour la recherche (sujet, esquisse de problématique et question de recherche) ou les questions et enjeux qu'ils voudraient aborder dans un éventuel stage de maîtrise.

Modalités d'admission pour professionnels formés à l'étranger

Un nombre limité de places est disponible à titre d'étudiants libres afin d'accueillir les professionnels formés à l'étranger nécessitant une formation d'appoint selon l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. **Ces professionnels pourront s'inscrire à certains cours du programme, après étude du dossier, et selon la prescription reçue de l'ordre, afin de remplir les conditions d'admission qui leur ont été imposées.** Ces professionnels sont invités à communiquer avec la personne responsable du DESS pour de plus amples informations sur ces possibilités.

4. Pour obtenir des renseignements sur le programme : 514 343-6605

Geneviève Medza

Technicienne en gestion des dossiers étudiants

Pavillon Lionel-Groulx – bureau C-7126

Courrier électronique : genevieve.medza@umontreal.ca

Télécopieur (FAX) : 514 343-6605

Christian Jetté

Professeur titulaire

Responsable du DESS en travail social avec stage

Pavillon Lionel-Groulx – bureau C-7122

Courrier électronique : christian.jette@umontreal.ca

DESCRIPTION DES COURS

BLOC A – OBLIGATOIRE – CONCEPTS DE BASE ET INTERVENTION (6 cr.)

SVS 6001 3 cr. Principes et perspectives en travail social

Ce cours vise l'acquisition de connaissances nécessaires à une compréhension critique des pratiques sociales au Québec et de leur évolution, et plus spécifiquement, du travail social et de son cadre professionnel, les contextes d'intervention, ses fondements axiologiques et principes méthodologiques.

SVS 6102 3 cr. Individu, lien social et réflexivité

Ce cours présente les notions d'individu, de lien social et de réflexivité. Ce cours permet aux étudiants de saisir comment le travail social intervient au point de rencontre entre les individus et la société et apprennent comment intervenir sur le lien social tant sur le plan personnel que sur le plan structurel. La capacité à analyser de façon critique les enjeux institutionnels et organisationnels qui façonnent l'intervention sociale y est travaillée. Les principes de l'anti-oppression liés à la pratique, notamment le développement de pouvoir d'agir et l'autoréflexion critique y sont également enseignés. À partir d'une démarche réflexive, les étudiants y développent leur connaissance de soi afin de mieux comprendre comment le savoir-être peut être mobilisé dans la relation d'aide. Le cours vise ainsi à soutenir les étudiants à ancrer une démarche réflexive sur la pratique dans les divers milieux du travail.

SVS 6103 3 cr. Problèmes sociaux et politiques sociales

Ce cours vise à acquérir des connaissances sur des problèmes sociaux, particulièrement au Québec et au Canada, les conditions à la base de leur émergence, et l'ensemble d'actions et mesures adoptées par l'État pour prévenir, corriger ou atténuer leurs effets auprès des populations concernées.

SVS 6104 2 cr. Intervention individuelle, de couple et familiale

Étude du processus d'intervention auprès des individus, couples et familles; évaluation de la situation, planification, intervention, évaluation de l'intervention. Exploration des principales approches en intervention auprès des individus en travail social. Attitudes et techniques d'entrevues.

SVS 6105 2 cr. Intervention de groupe en travail social

Le travail social des groupes est une méthode d'intervention qui vise à travailler avec des groupes de personnes dans le but de développer le sentiment d'aide mutuelle et d'*empowerment*. Ce cours a pour but de développer des connaissances de base en travail social des groupes. En fournissant des fondements théoriques de base et en procurant des applications concrètes, le cours vise une compréhension des phénomènes de groupes restreints afin d'intervenir en groupe. Les habiletés nécessaires à l'intervention sont aussi discutées.

SVS 6106 2 cr. Méthodologie d'intervention collective

Ce cours explicite les concepts permettant de mieux cerner les pratiques d'intervention collective et de distinguer les principaux courants historiques sur le plan international et québécois. Cet aperçu conceptuel et historique permet d'examiner plus spécifiquement les formes de l'intervention collective au Québec, les appellations, les contenus et les dynamiques propres à cette méthodologie d'intervention auprès des communautés. Ce cours s'appuie également sur la compréhension du

processus d'intervention collective selon des étapes et des sous-étapes : définition des communautés, analyse des besoins, planification, réalisation de l'intervention et évaluation. Il présente en outre différentes pratiques de l'intervention collective.

BLOC B – OBLIGATOIRE – STAGE

SVS 6007 12 cr. Stage en travail social

Le programme comporte un stage au cours duquel les étudiants se familiariseront avec l'intervention dans un champ de pratique du travail social. Ce stage de 20 semaines à raison de 4 jours par semaine à partir du mois de janvier vise l'acquisition des connaissances analytiques et méthodologiques dans un champ d'intervention sociale. Grâce aux cours de méthodologie qui leur sont destinés, ainsi que le séminaire d'intégration, les étudiants pourront acquérir les habiletés et les compétences essentielles à l'intervention sociale dans le champ du travail social.

Approfondissement des connaissances analytiques et méthodologiques de base dans un champ d'intervention sociale. Le stage est d'une durée de 80 jours à raison de 4 jours par semaine de janvier à juin.

Concomitant : SVS 6107 – Séminaire d'intégration (3 crédits)

BLOC C – OBLIGATOIRE – INTEGRATION

SVS 6107 3 cr. Séminaire d'intégration

Le séminaire offre un espace où les échanges collectifs sur l'expérience de stage sont privilégiés. Il s'agit d'une activité concomitante au stage SVS6007, qui vise à accompagner et soutenir l'étudiante dans sa démarche de stage. Les étudiantes apprennent à identifier et à partager les acquis et les difficultés de leur expérience de stage afin de faciliter leur intégration. Le séminaire d'intégration constitue un lieu d'analyse, de réflexion, d'échange et de circulation d'idées, ainsi qu'un lieu de soutien à l'apprentissage en stage. Il permet le développement de son identité professionnelle par l'approfondissement des pratiques expérimentées lors des stages. Il permet l'intégration de connaissances, d'attitudes, d'habiletés et compétences propres à l'intervention sociale.

Le séminaire vise également l'intégration réfléchie et la systématisation des acquis faits par les étudiants à travers les cours de la première session du DESS.

DEMANDE D'EXEMPTION DU STAGE ET DU COURS SÉMINAIRE D'INTÉGRATION

a. Conditions d'admissibilité

Pour être admissible à l'exemption du stage et du cours Séminaire d'intégration, l'étudiante doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Avoir complété l'équivalent de 3 années à temps complet de travail rémunéré en intervention dans le domaine social au Québec et/ou au Canada.
- Cette expérience doit avoir été acquise au cours des 5 dernières années précédant la demande d'exemption.
- Le travail en tant que chercheur n'est pas admissible à moins qu'il s'agisse de recherche-action ou de recherche-intervention ancrée explicitement dans la pratique.

b. Présentation du dossier

Pour l'obtention d'une exemption, l'étudiante doit présenter un dossier comportant les éléments suivants :

- la rédaction par l'étudiante d'un document (5 à 10 pages) démontrant que son expérience lui a permis de travailler et d'intégrer l'ensemble des objectifs d'apprentissage présentés dans le manuel de stage du DESS en travail social (que l'on trouve sur le site de l'École de travail social);
- une attestation du nombre d'heures travaillées;
- deux lettres d'une supérieure ou d'une superviseure validant les habiletés et compétences acquises.

Ce dossier doit être remis en version papier, à madame Nadine Goudreault, coordonnatrice des stages, au plus tard le 1er août précédant la date prévue de réalisation du stage de janvier. Il peut être envoyé par la poste à l'adresse ci-dessous ou encore déposé dans son pigeonier.

c. Étude de la demande

Dans certaines situations, il est possible que le comité d'exemption des stages convoque l'étudiante à une entrevue avant de rendre sa décision. À ce moment, l'entrevue a lieu avant la fin du mois d'août.

Dans tous les cas, les réponses sont communiquées avant le début du trimestre d'automne.

Pour toute information supplémentaire, vous pouvez contacter :

Nadine Goudreault

Coordonnatrice des stages

École de travail social Université de Montréal

C.P. Succ. Centre-ville

Montréal, Qc H3C 3J7

Téléphone : 514 343-5908

Courrier électronique : nadine.goudreault@umontreal.ca

SUJETS D'INTÉRÊTS DES PROFESSEURES AUTORISÉES À SUIVRE DES ÉTUDIANTES AUX CYCLES SUPÉRIEURS COMME DIRECTRICE DE RECHERCHE

Cette liste présente les sujets d'intérêts des professeures autorisées à suivre des étudiantes aux cycles supérieurs comme directrice de recherche.

Céline Bellot : bureau C-7128 – tél.: 514-343-7223

Adresse électronique : celine.bellot@umontreal.ca

Professeure régulière

Mes intérêts de recherches portent sur les trajectoires des jeunes en difficulté (jeunes de la rue, toxicomanes, judiciarisés, etc.), sur les expériences d'exclusion et de marginalité que vivent les personnes vulnérables (itinérance, toxicomanie, pauvreté, difficulté d'insertion sociale) et sur les pratiques d'intervention traditionnelles et novatrices à l'égard de ces personnes (intervention de rue, intervention par les pairs, intervention sociale, intervention pénale)

Je privilégie les études de type qualitatif, le plus souvent participatives (observation, évaluation participative, recherche-action)

Marie-Jeanne Blain

Adresse électronique : mj.blain@umontreal.ca

Professeure associée

Mes thématiques privilégiées portent sur l'intégration des personnes immigrantes et l'utilisation de ressources de soutien formelles et informelles. Je privilégie des recherches-action.

Thématiques privilégiées

- Immigration
- Intégration socioprofessionnelle de personnes immigrantes et réfugiées
- Identités et stratégies
- Ressources de soutien communautaires et institutionnelles
- Approches sensibles à la diversité/interculturelle, accessibilité des ressources de soutien
- Pratiques d'intervention en employabilité

À travers une démarche compréhensive et nourrit par la sociologie et l'anthropologie critique, **ma programmation de recherche** a pour **populations principales** les personnes réfugiées, immigrantes et sans papiers, mais aussi les acteurs de la société d'accueil (gouvernement, services publics, organismes communautaires, acteurs du marché du travail) et de la société civile. Leurs différentes voix et perspectives permettent d'apporter un regard novateur sur les enjeux d'inclusion et d'exclusion. En effet, mes travaux ont pour postulat de départ que les enjeux de l'immigration concernent non seulement les personnes immigrantes, mais également les sociétés qui accueillent. La réceptivité des sociétés d'accueil, les politiques publiques, les programmes mis en place, mais aussi les relations sociales au quotidien sont tout autant de dimensions qui permettent d'appréhender le 'vivre-ensemble' et qui vont influencer les relations interethniques et les trajectoires d'intégration des migrants. Mes recherches ont le plus souvent comme point de départ les représentations, les expériences et les relations sociales, tandis qu'elles sont articulées au plan analytique avec des dimensions plus larges, dont les politiques, les programmes et les dynamiques organisationnelles.

Axes de recherches :

- 1) Les enjeux d'exclusion sociale, pour des populations immigrantes vulnérables ou précarisées.
- 2) Employabilité des personnes immigrantes.
- 3) Prestation des services pour les personnes immigrantes, accessibilité, et adaptation des pratiques et des cadres d'intervention dans les milieux institutionnels ou communautaires.

Aline Bogossian : bureau C-7116 – tél. : 514-343-5880

Adresse électronique : aline.bogossian@umontreal.ca

Professeure régulière

Travailleuse sociale de formation, j'ai une expérience clinique dans les services d'urgences pédiatriques. Mes recherches sont axées essentiellement sur les enjeux éthiques et sociaux touchant les jeunes vivant avec des maladies chroniques ou des troubles de développement, leurs proches et les professionnels de la santé et de services sociaux. Mon programme de recherche vise à lier le développement de la théorie du travail social et des meilleures pratiques à l'éthique pragmatique. En pratique, en enseignement et en recherche, je privilégie une approche collaborative, participative et réflexive qui s'aligne avec les théories humanistes du travail social, axées sur la croissance et préoccupées par l'impact de l'environnement social sur le bien-être.

Rosemary Carlton : bureau C-7114 – tél. : 343-6598

Adresse électronique : rosemary.carlton@umontreal.ca

Professeure régulière

L'intervention sociale est la source première dans laquelle ma recherche est inspirée. Celle-ci est basée sur des perspectives qualitatives et féministes. Mes intérêts de recherche sont directement liés à mes expériences en matière d'intervention sociale auprès des enfants et des familles. Plus précisément, je m'intéresse sur le vécu des adolescents victimes de violence sexuelles, de même que sur les interventions en matière de protection de la jeunesse; sur les chemins d'entrés et de sortis de la prostitution des adolescents; et sur les pratiques de protection de la jeunesse avec les communautés autochtones.

Roxane Caron: bureau C-7090 – tél. : 343-7131

Adresse électronique : roxane.caron.2@umontreal.ca

Professeure régulière

Mes intérêts de recherche sont axés sur deux pôle :

- Les expériences de vie des femmes réfugiées, ce qui englobe à la fois les difficultés qu'elles rencontrent de mêmes que leurs luttes, leurs forces et les stratégies de résistance qu'elles déploient ;
- Les transformations que connaissent les femmes réfugiées lors du processus d'immigration. Autrement dit, comment leurs identités, leurs forces et leurs valeurs se maintiennent ou se transforment-elles :

D'autres thèmes m'intéressent et m'interpellent, tels que les questions du contrôle migratoire – le

développement d'indicateurs cliniques pour les Centres jeunesse du Québec et l'influence de la défavorisation socioéconomique sur les trajectoires de services en protection de la jeunesse.

Mes thèmes de recherche sont :

- 1) le développement de capacités de recherche au sein de Centres jeunesse au Québec;
- 2) le développement des méthodes de restructuration de données administratives afin de mener des analyses longitudinal sur l'efficacité des services de protection de la jeunesse au Canada;
- 3) le développement des méthodes de propension et simulation pour mieux comprendre le devenir des jeunes placés en protection de la jeunesse.
- 4) les facteurs associés aux placements, déplacements, réunifications familiales et bris de réunification, jeunes contrevenants, judiciarisation et récurrence;
- 5) les expériences de services en protection de la jeunesse des enfants autochtones et des Premières Nations au Québec;

Oscar E. Firbank: bureau C-7104 - tél.: 514-343-2294

Adresse électronique : oscar.e.firbank@umontreal.ca

Professeur régulier

Je m'intéresse à la santé – notamment aux soins et services à domicile et de longue durée – en lien avec les modalités de pratique, les approches et, surtout, les programmes/politiques susceptibles de favoriser le maintien de l'autonomie et de la qualité de vie des gens dans le milieu. Je travaille depuis plusieurs années, à (1) l'amélioration de la qualité des services de soutien à domicile, (2) l'évaluation des organismes et services du secteur, (3) l'analyse des liens entre l'aide familiale et les services du réseau socio-sanitaire, et (3) l'étude des politiques relatives aux soins dans la communauté. Je mène aussi des recherches comparatives, interprovinciales ou avec des pays européens et dans le tiers monde, relatives au soutien à domicile.

Sonia Gauthier : bureau C-7105 - tél.: 514-343-2147

Adresse électronique : sonia.gauthier@umontreal.ca

Professeure régulière

Je travaille principalement sur l'intervention policière et judiciaire en matière de violence conjugale. Je me préoccupe également des possibles effets négatifs de la judiciarisation sur les victimes (double victimisation par l'appareil pénal). Je m'intéresse aussi à l'intervention sociojudiciaire. Un autre de mes champs d'intérêts est l'utilisation de l'approche de la réduction des méfaits pour venir en aide aux femmes qui ne quittent pas la situation de violence conjugale ou y retournent.

Élisabeth Greissler : Tel. 514-434-6111 poste 3629

Adresse courriel: elisabeth.greissler@umontreal.ca

Professeure régulière

Mes travaux de recherche portent essentiellement sur l'itinérance, les actions collectives et les conditions d'accès au logement. Ils concernent plus particulièrement les jeunes et les populations marginalisées. Les méthodologies de recherche qualitatives et participatives sont celles avec lesquelles je suis le plus familiarisée. Après m'être d'abord intéressée aux trajectoires identitaires des jeunes de la rue, ma thèse traitait de l'engagement et de la participation des jeunes en situation de marginalité, des mouvements sociaux et des actions collectives propres à certains organismes communautaires. Mon post-doctorat était centré sur les pratiques d'intervention collective en France et au Québec. Depuis 2013, je mène également des travaux de recherche en lien avec le logement : pratiques de « post-hébergement », « logement d'abord » et difficultés d'accès et de maintien en logement des 55 ans et plus.

Mes travaux de recherche à venir s'inscrivent dans ces différentes thématiques avec un projet sur l'intervention collective, concernant notamment les processus de mobilisation de jeunes en difficulté et les conditions pratiques de l'intervention collective. Un autre projet portera sur les conditions d'accès et de maintien en logement des femmes en situation de vulnérabilité.

Carolyn Grimard
Professeure
régulière

Mes travaux portent sur l'extrême pauvreté, ainsi que sur les processus de fidélisation aux dispositifs d'aide (refuges, aides sociales, programmes de réinsertion, etc.) que connaissent les personnes en situation d'itinérance. De manière plus large, je m'intéresse donc aux tensions dans le vivre-ensemble entre ces personnes, les institutions, les politiques sociales, les organismes communautaires et les quartiers qui les entourent. Intéressée par les méthodes qualitatives et le processus de découverte, j'ai traduit un ensemble d'ouvrages de méthodologie états-unienne et travaillé sur la notion de sérendipité dans la recherche. En filigrane, je m'intéresse aux émotions que les terrains d'enquête difficiles suscitent chez les chercheuses et chercheurs et comment celles-ci peuvent être mises à profit pour produire des connaissances nouvelles.

Sophie Hamisultane
Adresse électronique : sophie.hamisultane@umontreal.ca
Professeure régulière

Mes intérêts de recherche s'articulent autour de 2 axes principaux :

Axe 1 : interculturelité et complexité

Axe 2 : Épistémologie clinique de la posture (intervention et recherche) en contexte d'interculturelité.

Je m'inscris dans une approche clinique en sciences sociales pour examiner les rapports d'interculturelité et leur complexité. Cette approche est interdisciplinaire, compréhensive, réflexive et critique. Elle se veut à l'écoute du sujet, dans ses registres affectif et existentiel, symbolique, attentive aux enjeux inconscients articulés aux déterminations structurelles et historiques, dans une visée de changement.

Je porte attention à la façon dont le sujet vit les phénomènes sociaux interculturels, se les représente et contribue à les reconduire ou non. J'examine les tensions entre exigences intérieures et exigences sociales que le sujet éprouve et les processus de subjectivation qu'il développe pour s'en dégager.

Dans les rapports d'interculturalité, j'ai spécifiquement travaillé avec des descendants de migrants sur les questions de reconnaissance, d'appartenance et d'imaginaire. Je prends en considération les phénomènes sociaux de racialisation et de discrimination, les contextes socio-historiques et politiques, la transmission intergénérationnelle et la postcolonialité.

Je cherche à développer une épistémologie clinique de la posture de l'intervenant.e et de la du chercheur.e en contexte d'interculturalité. Je porte attention à la dynamique entre processus d'objectivation et d'implication.

Champs d'expertise :

Interculturalité et complexité, postcolonialité
Descendants de migrants
Formes d'exclusion/inclusion
Reconnaissance, appartenance, imaginaire
Epistémologie clinique en sciences sociales
Roman familial et trajectoire socio-professionnelle
Photolangage ©
Dynamique des groupes restreints
Canada, Québec, France, Vietnam, Cambodge, Laos

Sonia Hélie

Adresse électronique : sonia.helie@cjm-iu.qc.ca

Professeure associée

Je suis chercheure au Centre de recherche de l'Institut universitaire sur les Jeunes en difficulté (IUSD) du Centre intégré universitaire en santé et services sociaux du Centre-Sud de l'Île-de-Montréal (CIUSSS-CSMTL) depuis 2005. Je m'intéresse à l'épidémiologie des mauvais traitements envers les enfants, aux trajectoires des enfants dans les services de protection de la jeunesse et au développement d'indicateurs de suivi en protection de la jeunesse. Mes travaux récents portent sur la fréquence et la récurrence de la maltraitance, ainsi que la stabilité des placements en milieux substitut. J'ai développé une expertise dans l'exploitation des données administratives des services de protection, dans les études d'incidence et la collecte de données auprès des intervenants.

Christian Jetté : bureau C-7122 – tél.: 514-343-6111, poste 5318

Adresse électronique : christian.jette@umontreal.ca

Professeur régulier

Mes intérêts de recherche portent principalement sur les pratiques des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale. Je m'intéresse particulièrement à l'évolution et à l'évaluation des pratiques sociales, ainsi qu'aux rapports entre les mouvements sociaux (et les organisations qui en émanent) et l'État. Mes thèmes de recherches concernent notamment :

- les rapports entre l'État et les organismes communautaires;
- l'économie sociale et les services à domicile;
- les politiques publiques et le financement des organismes communautaires;
- les innovations sociales développées au sein de l'action communautaire et de l'économie sociale;
- les pratiques du don et de la démocratie au sein de l'action communautaire et de l'économie sociale;
- le logement social et le soutien communautaire.

Emmanuelle Khoury

Adresse électronique :

emmanuelle.khoury@umontreal.ca

Professeure régulière

Mes intérêts de recherche s'inscrivent dans une perspective critique et interdisciplinaire. L'intervention en travail social et le renouvellement des pratiques sont au cœur de ma programmation de recherche qui porte principalement sur :

1. l'intervention sociale en santé mentale et l'approche de rétablissement
2. les pratiques collaboratives et partenariales au sein du réseau de santé et des services sociaux
3. la pédagogie en travail social et la création d'outils pédagogiques.

Travailleuse sociale de formation, j'ai une expérience clinique et de gestion dans les services de psychiatrie de 1^e, 2^e et 3^e ligne. Je m'intéresse aux liens entre les processus discursifs, les processus sociaux, les représentations de la folie dans l'intervention sociale et les actions/interactions situés, notamment en ce qui concerne l'expérience vécue des personnes qui vivent avec des problèmes importants de santé mentale et des intervenants qui les accompagnent. Je m'intéresse également aux analyses critiques et structurelles, particulièrement en ce qui concerne les écarts entre la théorie et la pratique en travail social. Ma posture de recherche et d'enseignement est collaborative, réflexive, critique et constructiviste et je porte un intérêt sur le développement des formations relationnelles, axées sur les forces et contemplatives. Mes projets de recherche favorisent des méthodologies critiques, ethnographiques et qualitatives.

Je suis chercheure régulière de l'équipe ERASME (Équipe de recherche et d'action en santé mentale et culture), au Centre de recherche InterActions et avec le Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse.

Marie Lacroix : bureau C-7120 – tél.: 514-343-7014

Adresse électronique : marie.lacroix@umontreal.ca

Professeure associée

Travail social et demandeurs d'asile, travail social et migrations, politiques d'immigration et impact sur les migrants, statuts précaires d'immigration, travail social international, travail social et développement social, empowerment communautaire.

Chantal Lavergne : Institut de recherche pour le développement social des jeunes (IRDS) - tél.: 514-896-3571

Adresse électronique : chantal.lavergne@cim-iu.gc.ca

Professeure associée

Mes champs d'intérêt: mauvais traitements envers les enfants (négligence), violence conjugale, concomitance, protection de la jeunesse, problèmes sociaux, représentations sociales, épidémiologie sociale.

Edward Woo Jin Lee : Local C7128 tél.: 514-896-3571

Adresse électronique : wje.lee@umontreal.ca

Professeur régulier

Mes intérêts de recherche portent principalement sur les thèmes suivants :

1. Les liens entre la sexualité, le genre et la migration
2. Les méthodologies critiques, numériques et participatives
3. Un regard critique sur les pratiques antioppressives et la formation pratique

Je m'intéresse aux liens entre les processus de racisation, les parcours migratoires, le genre et la sexualité, notamment en ce qui concerne les expériences intersectionnelles vécues par les personnes LGBTQ racisées et migrantes. Mes projets de recherche favorisent les méthodologies critiques, numériques et communautaires ainsi que l'approche recherche-action participative (RAP). Un autre champ d'intérêt porte sur les pratiques antioppressives (PAO) au sein des institutions, des organismes communautaires et des mouvements sociaux ainsi qu'une analyse critique sur les écarts entre les théories et les pratiques antioppressives. De plus, je m'intéresse aux enjeux concernant la formation pratique en travail social.

Sue-Ann MacDonald : bureau C-7069 – tél.: : 514-343-3626

Adresse électronique : sueann.macdonald@umontreal.ca

Professeure régulière

J'ai travaillé pendant plus d'une décennie comme travailleuse sociale dans une équipe en santé mentale auprès de personnes en situation d'itinérance à Ottawa et à Toronto. Mes intérêts de recherche portent sur les expériences des populations marginalisées (jeunes itinérants, personnes aux prises avec des troubles de santé mentale), sur le sens qu'elles accordent à la prise de risque, ainsi qu'à leur manière d'y réagir. Mes recherches sont ancrées dans la prise en compte du point de vue des personnes marginalisées, en vue de mieux comprendre leur réalité et d'améliorer les pratiques à leur endroit, notamment dans les interfaces santé mentale, itinérance, judiciarisation et toxicomanie. Plus largement, je m'intéresse aux logiques et aux pratiques orientées sur la notion de "risque" ainsi qu'à leurs impacts à la fois sur les populations marginalisées et sur les orientations du travail social (pratiques et conditions de travail).

Claire Malo : Centre jeunesse de Montréal - Institut universitaire - tél.: 514-896-3487

Adresse électronique : claire.malo@cjm-iu.qc.ca

Professeure associée

J'ai toujours deux champs d'intérêts principaux :

1. les mauvais traitements psychologiques, soit
 - les études portant sur leurs diverses manifestations envers les enfants et sur les processus associés (émotions, cognitions parentales),
 - l'étude des émotions, cognitions et réactions parentales en contexte disciplinaire,
 - la comparaison des systèmes cognitifs et émotifs en jeu dans différentes formes de violence familiale;
 - aliénation parentale

2. l'adaptation sociale et académique des adolescents, soit
 - les études sur la violence perpétrée par les jeunes en milieu scolaire,
 - les études sur les problématiques associées (démotivation, décrochage, etc.),
 - celle sur les effets de l'organisation scolaire (climat éducatif, d'appartenance, de sécurité, etc.),
 - L'intégration scolaire et sociale des jeunes en difficultés de comportement
 - plus largement, le décrochage scolaire et social des adolescents.

Amélie Maugère

Adresse électronique: amelie.maugere@umontreal.ca

Professeure régulière

Je m'intéresse aux politiques en matière de sexualité : à la manière dont elles sont débattues dans l'espace public et à la façon dont les institutions justifient leur action, aux conditions concrètes de leurs interventions et à leurs impacts pour les groupes cibles. Mes recherches se concentrent plus particulièrement sur les sexualités identifiées comme déviantes et la façon dont elles sont problématisées dans nos sociétés et comment ces problématisations évoluent et varient en fonction des contextes socio-politiques et culturels.

Lyse Montminy : bureau C-7090

Adresse électronique : l.montminy@umontreal.ca

Professeure associée

Mes intérêts de recherche concernent la problématique de la violence conjugale entre les conjoints âgés notamment les pratiques d'intervention (CLSC et maisons d'hébergement) auprès des aînées victimes de violence conjugale. Je m'intéresse également à la violence vécue par les femmes autochtones afin de comprendre les contextes dans lesquels s'exercent la violence et de proposer, par une réflexion collective, des pistes ou des éléments de réponse pour aider ces femmes. Enfin, j'analyse la pertinence de l'approche de réduction des méfaits pour intervenir auprès des femmes qui ne quittent pas un conjoint qui a des comportements violents.

Jacques Moreau : bureau C-7100 - tél.: 514-343-7957

Adresse électronique : jacques.moreau@umontreal.ca
Professeur régulier

Mes intérêts de recherche visent d'abord le jeune enfant de moins de six ans et sa famille aux prises avec des conditions psychosociales d'adversité (facteurs de risque) nuisant à la qualité du développement cognitif, langagier, moteur et socio affectif du jeune enfant. Par conséquent, mes activités de recherche concernent les enfants en besoin de protection parce qu'ils sont en danger dans leur sécurité ou leur développement et/ou en situation de grande vulnérabilité et leur famille.

Mes thèmes de recherche sont :

- l'analyse des impacts des conditions de risque et d'adversité sur le développement des jeunes enfants ;
- la description et l'analyse des facteurs écosystémiques de risque et d'opportunité des familles où l'on retrouve de l'abus physique, de la négligence et des mauvais traitements psychologiques envers de jeunes enfants (0-5ans) et de leurs impacts sur le développement du jeune enfant;
- l'analyse des facteurs écosystémiques de risque et d'opportunité liés à la reproduction intergénérationnelle de la maltraitance dans les familles avec de jeunes enfants ;
- l'analyse de l'actualisation et des retombées de programmes d'interventions psychosociales pour et avec les jeunes familles en situation de grande vulnérabilité psychosociale;
- l'analyse de la pratique d'utilisation de la Grille d'Évaluation du Développement du jeune enfant 0-5 ans dans les réseaux de la santé, des services sociaux, de la protection de l'enfance et de l'éducation à la petite enfance et de ses retombées auprès des enfants et leurs parents;
- l'analyse de l'apport du modèle britannique *Framework for the Assessment of Children in Need and their Families* dans la pratique de l'intervention en protection de la jeunesse et celle de l'intervention psychosociale auprès de la clientèle 0-5 ans.

André-Anne Parent : bureau C-7077 – tél.: 514-343-6111 poste 38944

Adresse électronique : andre-anne.parent@umontreal.ca

Professeure régulière

Je m'intéresse aux inégalités sociales et à la lutte à la pauvreté, au développement des communautés, à l'action collective, aux pratiques professionnelles et organisationnelles qui visent l'équité et l'équité en santé, à la santé urbaine et rurale et à la justice environnementale. Formée en anthropologie, en travail social et en santé publique, je privilégie des recherches qualitatives ou mixtes, dans une perspective transdisciplinaire.

Marie-Laurence Poirel : bureau C-7073 – tél.: 514-343-3628

Adresse électronique : marie-laurence.poirel@umontreal.ca

Professeure régulière

Mes principaux intérêts de recherche concernent: 1) les approches et les pratiques, communautaires et institutionnelles, en santé mentale; je m'intéresse particulièrement au point de vue des acteurs : personnes usagères, intervenants, intervenantes et gestionnaires; 2) les questions touchant à l'inclusion sociale des personnes et des groupes marginalisés; 3) l'expérience des problèmes en santé mentale et du traitement médical et psychosocial; 4) le savoir d'expérience en intervention; 5) les

formes contemporaines de la subjectivité. Mes recherches s'inscrivent dans une perspective qualitative; je m'intéresse notamment aux pratiques de recherche participative.

Marie-Andrée Poirier : bureau C-7096 - tél.: 514-343-5950

Adresse électronique : [marie-andrée.poirier@umontreal.ca](mailto:marie-andree.poirier@umontreal.ca)

Professeure régulière

Mes intérêts de recherche portent sur l'intervention auprès des enfants et des adolescents en difficultés et leurs familles. Je m'intéresse particulièrement aux jeunes en besoin de protection, au placement en milieu substitut et à l'adoption. Mes thèmes de recherche sont :

- les facteurs associés au placement en milieu substitut et à la réunification familiale;
- la perspective des parents et des jeunes qui reçoivent des services en protection de la jeunesse (leur implication, leur pouvoir et leur évaluation de la qualité des services);
- le partenariat entre les acteurs (jeunes, parents, parents d'accueil et intervenants) impliqués dans une situation de placement;
- l'évaluation, la formation et l'accompagnement des familles d'accueil et des familles adoptantes;
 - l'adoption en contexte de protection de la jeunesse;
- le développement et l'évaluation de programmes d'intervention en protection de la jeunesse.

Annie Pullen Sansfaçon : bureau C-7110 - tél.: 514-343-7528

Adresse électronique : a.pullen.sansfacon@umontreal.ca

Professeure régulière

Mes intérêts de recherche touchent principalement les questions suivantes:

1. L'expérience des enfants et des jeunes trans et d'expression non-binaire et leurs familles
2. L'éthique
3. Les méthodologies, pour l'intervention et pour la recherche, ayant pour but l'empowerment et l'émancipation des populations vulnérables ou celles vivant des oppressions.

Guylaine Racine : bureau C-7101 - tél.: 514-343-6111, poste 3762

Adresse électronique : guylaine.racine@umontreal.ca

Professeure retraitée

Mes intérêts de recherche portent plus particulièrement sur la production de savoir d'action chez les praticiennes et praticiens, ainsi que sur le développement d'outils et d'approches de recherche favorisant la collaboration entre les milieux de pratiques, les milieux de formation et les milieux de recherche. Les pratiques d'intervention novatrices auprès de populations marginalisées, les études sur la perspective des usagers, les valeurs qui guident l'action des praticiens et praticiennes, les questions éthiques, la formation professionnelle en travail social sont d'autres thèmes d'intérêt pour moi. Enfin, je m'intéresse à l'utilisation d'outils numériques comme outils pédagogiques, comme outils d'échanges sur les pratiques et comme outils de collecte de données et de diffusion des résultats de recherche.

Catherine Richardson : Bureau C-7112 - tél.: 514-343-7224

Adresse électronique: catherine.richardson@umontreal.ca

Professeure associée

Catherine Richardson/Kinewesquao se spécialise en intervention auprès des individus/familles des Premières Nations et Métis. Elle a été intervenante dans les services de protection, en prévention de la violence (violence prevention) et en processus de guérison (recovery from violence). Ses recherches s'inscrivent dans une démarche qualitative et elle a recours à diverses méthodologies, telles les approches narratives, la recherche action participative, et l'analyse du discours colonial (colonial discourse analysis). Elle offre de l'encadrement aux étudiant(e)s de maîtrise qui s'intéressent à la protection de l'enfance et de la jeunesse dans une perspective critique et autochtone, à la violence/résistance/guérison, à la "response-based practice", au travail social autochtone, aux approches de décolonisation (decolonizing approaches) et à la violence structurelle. Elle s'intéresse à la santé mentale communautaire en travaillant dans une perspective interactionniste et systémique. Enfin, elle adopte une posture critique envers la psychologie de l'individu basée sur les pathologies (favouring interactionist and systemic approaches with a critique of individualizing/individualist psychology based on pathologizing).

Maryse Rinfret-Raynor : Pavillon 3744 Jean-Brillant, bureau 53015 - tél.: 514-343-6111, poste 3608

Adresse électronique : maryse.rinfret-raynor@umontreal.ca

Professeure émérite

En lien avec la thématique de la violence conjugale, mes intérêts sont les contextes de vulnérabilité, ainsi que l'évaluation des pratiques et des services et l'intervention auprès des femmes immigrantes

Gilles Rondeau : bureau C-7137 - tél.: 514-343-6111, poste 0797

Adresse électronique : gilles.rondeau@umontreal.ca

Professeur émérite

Mes intérêts de recherche sont

1. Violence conjugale
2. Violence des hommes à l'endroit de leur partenaire
3. Santé et bien-être des hommes
4. L'offre de service aux hommes en santé et bien-être

Jacinthe Rivard : bureau C-7123 - tél.: 514.343.6111 (poste 0845)

Adresse électronique : jacinthe.rivard@umontreal.ca

Professeure associée

Jacinthe Rivard (PhD) est professeure associée à l'École de travail social de l'UdeM, chercheure associée à la Chaire de recherche du Canada sur l'Évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des populations vulnérables (CREVAJ) et chercheure-consultante auprès de divers organismes communautaires. Elle a conjugué, depuis 1979, études, recherches et expériences d'intervention au Nord aussi bien qu'au Sud. Ses intérêts de recherche portent sur les populations dites «vulnérables», sur les phénomènes qui leur sont associés – itinérance, consommation de drogues, pauvreté, judiciarisation, profilage, santé - ainsi que sur les pratiques, modèles et modes de connaissance alternatifs émergents. Elle privilégie les approches participatives et émancipatoires. Ses activités de recherche et d'enseignement lui ont permis de développer une expertise précieuse en matière de démarches méthodologiques, notamment les méthodologies de recherche «avec» (recherches-action participatives), en ce qui a trait à leur conception, implantation, analyse et à l'évaluation d'interventions novatrices. Jacinthe Rivard est également coordonnatrice de l'Observatoire des profilages racial, social et politique <https://profilages.info/> et co-titulaire de l'École d'été Enjeux et pratiques en itinérance <http://praxis.umontreal.ca/formation-professionnelle/catalogue-de-formations/universite-dete-enjeux-et-pratiques-en-itinerance/>

Lourdès Rodriguez Del Barrio : bureau C-7102 - tél.: 514-343-6111, poste 3737

Adresse électronique : lourdes.rodriquez.del.barrio@umontreal.ca

Professeure régulière

Mes champs de recherche actuels sont :

- Pratiques sociales et pratiques de soi;
- Approches contemporaines de la subjectivité: les carrefours entre les perspectives critique, herméneutique et phénoménologique;
- Narrativité, récit de soi et pratiques de soi;
- Santé mentale et culture;
- Aspects socioculturels et identitaires des problèmes en santé mentale et des processus d'exclusion;
- Aspects socioculturels des expériences psychotiques;
- Médicalisation des problèmes et pratiques en santé mentale: la place de la médication dans la vie des personnes psychiatriquées;
- Intervention en santé mentale dans la communauté (ressources alternatives et communautaires, CLSC, structures intermédiaires, centres de crise, suivi intensif dans la communauté);
- Mouvements sociaux, citoyenneté et dynamiques d'exclusion;
- Les mouvements communautaires et alternatifs en santé mentale;
- Mouvements de personnes ex-psychiatriquées, d'usagers....
- Transformations de l'État Impacts des transformations sur les services en santé et le mouvement communautaire et alternatif: projet, pratiques, conditions de travail.
- Analyse des pratiques :
 - o Méthodes qualitatives et anthropologiques de recherche;
 - o Évaluation pluraliste des pratiques et des programmes tenant particulièrement compte du point de vue des usagers, des processus de rétablissement, d'appropriation du pouvoir d'agir;
 - o Évaluation de la qualité des services, des pratiques et des impacts.

Annexes

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

Préambule :

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

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

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

Politique :

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

Dans leurs rapports professionnels et dans leur conduite avec les personnes, tant dans les milieux de stage qu'à l'Université, les étudiants et enseignants sont assujettis aux règles de conduite des Règlements disciplinaires concernant les membres du personnel [enseignant](#)² et les [étudiants](#)³ de l'Université de Montréal et le [Règlement des études](#)⁴, et à celles du *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*⁵. Le [Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec](#) doit ainsi être considéré comme le code d'éthique de l'École, en faisant pour les étudiants les adaptations nécessaires compte tenu de leur statut d'étudiant. L'ancrage dans ce double rapport de référence – universitaire et professionnel – s'explique par la nature même de notre mission comme École de travail social, qui vise dans un cadre universitaire à former de futurs travailleurs sociaux.

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

² [Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant](#) (réf. N° 50.30)

³ [Règlement disciplinaire concernant les étudiants](#) (réf. N° 20.18)

⁴ [Règlement des études de premier cycle](#) (réf. N° 30.1)

⁵ [Code de déontologie](#) de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

2. Le champ d'application de la politique

La politique de gestion des situations-problèmes portant atteinte au respect des principes, des valeurs et des attitudes propres à la formation en travail social s'applique à tous les étudiants inscrits dans les programmes de l'École de travail social.

De manière générale, il s'agit de situations dans lesquelles un étudiant ou un groupe d'étudiants⁶, dans ses attitudes, ses comportements ou ses jugements, contreviendraient de manière importante au respect des principes et des valeurs établis dans les cadres de références présentés précédemment. Par exemple, lorsqu'un étudiant ou un groupe d'étudiants, par son attitude ou son comportement, manque de respect ou agit de manière malicieuse à l'égard de ses confrères et consœurs étudiants ou envers toute autre personne avec qui il entre en contact dans le cadre de son programme d'étude, cela constitue une situation-problème visée par la politique.

En outre, considérant la nature professionnelle de la formation en travail social, les situations-problèmes peuvent être relatives au non-respect des principes déontologiques inscrits dans le *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*, et ce, en tout temps, tant avec les confrères et les consœurs qu'avec toute autre personne avec qui l'étudiant entre en contact dans le cadre de son programme d'étude. Il s'agit en outre de rappeler que tel que prévu dans les principes du travail social, un accent particulier doit être mis sur les responsabilités professionnelles envers les groupes vulnérables ou désavantagés.

3. Les procédures mises en place dans la Politique

3.1 Déclaration par la personne confrontée à la situation-problème⁷ définie comme la personne plaignante

1) La personne confrontée à une situation-problème doit d'abord tenter de la résoudre en impliquant toutes les parties concernées. Toute personne est également encouragée à aller chercher du soutien pour la résolution des difficultés ou de la situation-problématique rencontrées (par exemple, un enseignant, un responsable de programme, un superviseur, l'Association étudiante, le [Centre de santé et de consultation psychologique](#)⁸, le [Bureau de harcèlement](#)⁹, l'[Ombudsman](#)¹⁰, etc.).

⁶ Par souci d'allègement du texte de la politique, le terme étudiant est utilisé mais il importe de considérer que ce terme peut aussi concerner un groupe d'étudiants et que dans le cadre d'un groupe d'étudiants, les procédures seraient ajustées en regard de cette dimension collective.

⁷ « La personne confrontée à la situation--problème » désigne toute personne (par exemple, un étudiant, une personne usagère de services, un membre de l'institution d'enseignement, de la communauté ou d'un organisme de pratique) qui, dans le cadre de la formation offerte en travail social, a vécu une situation dérogeant aux principes et aux valeurs propres à cette formation, situation impliquant un étudiant inscrit dans un programme de formation de l'École.

⁸ <http://www.cscp.umontreal.ca/>

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

¹⁰ <http://www.ombuds.umontreal.ca/>

2) Dans la mesure où la situation-problème n'arrive pas à être résolue, la personne plaignante peut s'adresser au comité de gestion des situations-problèmes¹¹ qui reçoit les informations et les traite dans la plus stricte confidentialité. Le comité peut sortir du cadre de la confidentialité, avec le consentement de la personne plaignante ou lorsque les circonstances le justifient.

La composition de ce comité est définie de la manière suivante : les responsables des programmes de l'École et le responsable de la formation pratique. Si un des membres du comité est en conflit avec l'étudiant concerné par la situation-problème¹², ou est impliqué dans ladite situation, la Direction de l'École a l'obligation de nommer un autre membre ad-hoc parmi le corps professoral.

3) Le comité évalue la situation décrite par la personne plaignante à la lumière du *Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* et du *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants de l'Université de Montréal*, et juge s'il est pertinent de poursuivre son évaluation de la situation en entendant l'étudiant concerné.

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

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

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

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

- Accompagner l'étudiant concerné dans des démarches permettant de mettre fin à la situation-problème tout en lui permettant de suivre son cheminement;
- Suspendre le cheminement de l'étudiant concerné et lui permettre de reprendre ses activités académiques au prochain trimestre applicable, avec conditions particulières;
- Exclure l'étudiant concerné du programme.

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

¹² "L'étudiant" ou "l'étudiant concerné par la situation---problème" définit l'étudiant qui aurait transgressé les principes et les valeurs propres à la formation en travail social, par son comportement, son attitude, son jugement.

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

L'étudiant concerné doit être avisé par écrit de la décision, qui sera par ailleurs inscrite à son dossier.

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

En dernier recours, lorsque l'étudiant se sent victime d'une injustice ou d'un harcèlement, il peut avoir recours au Bureau de l'Ombudsman.

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

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

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

Cette auto-déclaration sera considérée comme telle par le comité. Le comité devra dans ce contexte favoriser le développement de soutien et les références vers des ressources d'aide si nécessaire (par exemple, un enseignant, un responsable de programme, un superviseur, l'Association étudiante, le [Centre de santé et de consultation psychologique](#)¹², le [Bureau de harcèlement](#)¹³, l'[Ombudsman](#)¹⁴, etc.).

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

¹² <http://www.cscp.umontreal.ca/>

¹³ <http://www.harcelement.umontreal.ca/>

¹⁴ <http://www.ombuds.umontreal.ca/>

Politique contre le harcèlement

La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal vise à contrer toutes les formes de harcèlement. Elle s'applique à tous les membres de la communauté universitaire de même qu'aux tiers en relation avec l'Université. Elle accorde la priorité à la prévention et identifie des procédures pour résoudre les situations de harcèlement qui pourraient survenir : consultation, intervention dans le milieu, médiation, recherche d'une entente entre les personnes concernées, dépôt d'une plainte formelle.

Toute personne peut s'adresser au BIMH de manière confidentielle afin d'obtenir des renseignements, d'évaluer la situation vécue et d'établir un plan d'action selon les besoins et les recours possibles. Pour parler à un conseiller ou une conseillère, voici nos coordonnées :

Le texte complet de la politique est présenté dans les prochaines pages de ce guide.

BIMH Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal

3333, chemin Queen-Mary, bureau
543 Montréal, Québec H3V 1A2
www.harcelement.umontreal.ca

Tél. : 514 343-7020

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 1 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT *

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2

PRÉAMBULE

L'Université de Montréal, reconnaissant sa responsabilité de créer un milieu propice à la réalisation de sa mission d'enseignement et de recherche, s'est engagée à favoriser une ambiance qui incite au respect mutuel de tous les membres de la communauté universitaire. L'Université de Montréal considère que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée.

Plusieurs dispositions législatives encadrent les droits et obligations relatifs au harcèlement et permettent de situer les responsabilités des individus et de l'Université en ces matières, notamment la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q.; C.C-12), le **Code civil du Québec**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et la **Loi sur les normes du travail**. Certaines formes de harcèlement constituent une infraction au **Code criminel**.

À l'Université de Montréal, la volonté d'assurer un milieu d'étude et de travail exempt d'injustice et de discrimination constitue notamment le fondement du **Règlement relatif à la fonction et au statut de l'ombudsman** qui précise que son intervention vise à faire corriger toute injustice ou discrimination.

Au plan disciplinaire, on trouve dans le **Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant** et le **Règlement disciplinaire concernant les étudiants** l'interdit spécifique à ces personnes de porter atteinte aux libertés et aux droits d'un membre de la communauté universitaire, notamment de faire preuve de violence ou de proférer des menaces (art. 3a) et de harceler un membre de la communauté universitaire à cause de l'un des motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne (art. 3c). Ce règlement spécifie que nul ne peut se conduire d'une façon harcelante, perturbatrice ou abusive de nature notamment à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne de même qu'à sa réputation (art. 4a). La **Politique contre le harcèlement sexuel** – remplacée par la présente politique - concernait tous les membres de la communauté universitaire et visait à prévenir et à traiter cette forme particulière de harcèlement.

Les conventions et les ententes collectives entre l'Université de Montréal et ses personnels contiennent généralement une clause interdisant la discrimination basée sur les motifs prohibés par la Charte ou sur certains de ces motifs et une clause interdisant le harcèlement sexuel. La **Politique sur les droits des étudiantes et des étudiants de l'Université de Montréal** indique que leur droit à l'égalité de traitement ne doit pas être restreint par la discrimination fondée sur les mêmes motifs que ceux de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les **Règles d'utilisation des environnements informatiques de l'Université de Montréal** interdisent d'utiliser les services à des fins de harcèlement, de menace et de diffamation.

De plus, des politiques, programmes ou comités orientent les interventions de l'Université en regard d'un ou de plusieurs motifs de discrimination : **Politique sur l'intégration des personnes handicapées**, **Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle**, **Programmes d'accès à l'égalité** et **Comité permanent sur le statut de la femme**.

La présente politique complète ces règlements, politiques ou ententes en offrant des modalités de prévention et de traitement du harcèlement.

* Cette politique remplace la **Politique contre le harcèlement sexuel** adoptée en 1990.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 2 de 13

**POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT**

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

Note terminologique : dans la présente politique, le terme « personne responsable » désigne la personne responsable de l'application de la politique, au sens de l'article 23.

OBJET ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. OBJET

La Politique contre le harcèlement :

- a) affirme la volonté de l'Université de Montréal d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement;
- b) établit des mécanismes pour traiter les demandes de consultation et d'intervention en matière de harcèlement;
- c) crée un Comité de prévention du harcèlement ayant pour mandat d'élaborer et de mettre sur pied un programme de sensibilisation et d'éducation de la communauté universitaire.

2. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2.1 Droit à un environnement sain

Toute personne a le droit d'étudier ou de travailler dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement.

Le harcèlement crée un climat d'intimidation, d'hostilité et de bris de confiance entre les personnes qui œuvrent au sein de l'Université, ce qui nuit à l'étude et au travail.

2.2 Obligation de respect mutuel

« Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, respect mutuel » (Commission des droits de la personne du Québec : *Orientation face au harcèlement en milieu de travail*, 1987).

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 3 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

2.3 Priorité à la prévention

La prévention du harcèlement constitue une priorité de la présente politique. Les moyens de prévention mis en place doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différentes catégories de membres de la communauté universitaire.

2.4 Équité et réparation

Le traitement des situations de harcèlement repose sur les principes d'équité et de réparation des préjudices subis.

DÉFINITIONS

3. HARCÈLEMENT

On entend par harcèlement, une conduite :

- a) vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite **fondée ou non** sur un des motifs discriminatoires interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap); et
- b) qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou à créer un climat de travail ou d'étude intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave, y inclus la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 4 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2

4. HARCÈLEMENT SEXUEL

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante.

5. MANIFESTATIONS

5.1 Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

5.2 Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement peut se manifester notamment par :

- de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'étude, le sabotage des lieux ou instruments de travail ou d'étude;
- l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou les études d'une personne ou compromettre son rendement.

5.3 Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'étude ou de travail.

24 octobre 2015

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 5 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE

6. INFRACTION AUX RÈGLEMENTS

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4, lorsqu'elles sont le fait d'un ou de plusieurs membres de la communauté universitaire et qu'elles se produisent dans un lieu occupé par l'Université ou se situent dans un contexte universitaire, peuvent constituer une infraction aux règlements de l'Université.

7. APPLICATION

La politique s'applique aux membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire à toute personne occupant un poste en vertu de la Charte et des Statuts de l'Université ainsi qu'à toute personne nommée ou employée par l'Université ou qui y est inscrite à titre d'étudiant.

Elle s'applique également aux tiers (cocontractants, clients, visiteurs, etc.) qui sont en relation avec l'Université.

8. CONTEXTE UNIVERSITAIRE

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4 sont réputées avoir lieu « dans un contexte universitaire » lorsqu'elles se produisent dans un cadre lié à l'appartenance à la communauté universitaire de l'une ou l'autre des personnes concernées, à la fonction universitaire ou à la relation avec l'Université.

9. LIBERTÉ UNIVERSITAIRE ET DROITS DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION

Cette politique ne limite pas la liberté universitaire reconnue aux professeurs et chercheurs, les droits de gestion reconnus à l'Université et les droits de représentation reconnus aux syndicats et associations.

10. RESPONSABILITÉ DES PERSONNES EN AUTORITÉ

Toute personne en autorité saisie d'une situation de harcèlement doit prendre les moyens raisonnables pour faire cesser ce harcèlement. Elle peut notamment demander le soutien de la personne responsable. Elle peut aussi lui référer la personne qui se considère harcelée.

24 octobre 2015

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 6 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES SITUATIONS

11. ADMISSIONNABILITÉ

Toute personne qui croit faire l'objet, de la part d'un membre de la communauté universitaire ou d'un tiers en relation avec l'Université, d'une conduite de harcèlement définie aux articles 3 et 4 peut s'adresser à la personne responsable, dans les 6 mois de la dernière manifestation de cette conduite. Exceptionnellement, ce délai peut être prolongé par le recteur, pour des motifs sérieux, sur recommandation de la personne responsable.

Il incombe à cette dernière de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique. Dans la négative, la personne doit être orientée vers les ressources appropriées.

12. CONSULTATION

La consultation est un processus par lequel la personne qui s'adresse à la personne responsable en vertu de l'article précédent est appelée à identifier et à cerner la nature et l'étendue du problème auquel elle fait face et, avec l'aide de la personne responsable, à explorer les solutions possibles, incluant l'orientation vers d'autres ressources.

Au terme de la consultation, la personne peut :

- accepter que la personne responsable intervienne dans le milieu d'étude ou de travail;
- accepter que la personne responsable tente de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées;
- déposer immédiatement une plainte formelle;
- décider de ne pas procéder plus avant.

Si la personne choisit de ne pas procéder plus avant, aucun dossier n'est ouvert.

La personne responsable refuse d'agir si elle estime que la démarche faite par la personne qui signale le harcèlement est frivole, abusive ou manifestement mal fondée.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 7 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

13. INTERVENTION DANS LE MILIEU

L'intervention dans le milieu est faite par la personne responsable. Cette intervention peut prendre différentes formes, dont une intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu immédiat ou une intervention directe auprès des personnes en autorité afin de faire cesser le harcèlement.

14. RECHERCHE D'UNE ENTENTE ENTRE LES PERSONNES CONCERNÉES

14.1 À la suite de l'acceptation de cette procédure par la personne qui s'adresse à elle, la personne responsable communique avec la personne visée par la démarche afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.

14.2 La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation. Elle ne peut résulter en l'imposition d'une sanction.

14.3 La personne responsable procure aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème.

14.4 Dans le cadre de cette procédure, la personne responsable pourra, avec l'accord des personnes concernées, faire appel aux services d'un médiateur ou d'une médiatrice.

14.5 Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, la personne responsable ferme le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier.

14.6 Lorsque la personne visée refuse de participer à la procédure ou, si la procédure a été entamée, en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la personne qui estime être harcelée peut :

- déposer une plainte formelle; ou
- décider de ne pas procéder plus avant.

Dans ce dernier cas, la personne responsable ferme le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier.

24 octobre 2015

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 8 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

14.7 La recherche d'une entente entre les personnes concernées doit être complétée avec diligence.

15. DÉPÔT D'UNE PLAINTE FORMELLE

15.1 La plainte formelle est faite par écrit. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de la plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.

15.2 La plainte est déposée auprès de la personne responsable. Cette dernière la transmet avec diligence au recteur, ou à la personne que celui-ci désigne. La plainte est traitée aux termes notamment du *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant*, du *Règlement disciplinaire concernant les étudiants*, des conventions collectives, ententes de travail ou autres règlements ou politiques applicables, selon le cas.

Le fait que la personne responsable transmette ainsi la plainte au recteur n'en fait pas présumer le bien-fondé.

15.3 Lorsque la décision disposant de la plainte est rendue par les instances universitaires compétentes, elle est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte de même qu'à la personne responsable. Le syndicat de la personne visée peut en être informé, selon les dispositions prévues à la convention collective. La personne responsable fait savoir à la personne plaignante que sa plainte a été accueillie ou rejetée, selon le cas.

15.4 Si les instances compétentes jugent la plainte bien fondée, l'Université prend les mesures propres à réparer, dans la mesure du possible et selon les circonstances, le préjudice subi, le cas échéant, par la personne plaignante. La personne responsable de l'application de la politique peut être appelée à participer à la détermination et à l'application des mesures de réparation.

15.5 Le traitement d'une plainte formelle doit être complété le plus rapidement possible.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 9 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :
2003-03-17
2003-09-27

Délibération :
AU-443-9
CU-481-7

Modifications

Date :
2015-09-28

Délibération :
CU-0624-5.5

Article(s) :
Préambule et 15.2

16. CONTESTATION

La contestation de la décision de l'Université se fait conformément aux différents règlements, conventions collectives et protocoles d'entente en vigueur à l'Université.

En outre, tous les autres recours prévus par la loi pourront être exercés.

17. FIN DU TRAITEMENT D'UNE SITUATION

17.1 Le traitement d'une situation dans le cadre des procédures de la présente politique se termine par l'arrivée de l'un ou l'autre des événements suivants :

- retrait de la demande d'intervention ou de la plainte;
- conclusion d'une entente entre les personnes concernées;
- décision de l'Université rendue par l'autorité compétente.

17.2 Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la présente politique dans les deux ans qui suivent la conclusion de cette entente, l'une ou l'autre des personnes concernées peut communiquer avec la personne responsable, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche.

18. DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ

Toute personne qui se prévaut de la présente politique et toute personne visée par une démarche régie par la présente politique peuvent être accompagnées de la personne de leur choix et la personne responsable doit les informer de ce droit.

19. PROTECTION DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LES PROCÉDURES

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration qui accuse une personne d'avoir commis du harcèlement.

Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles, à moins que son témoignage ne soit rendu avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

24 octobre 2015

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 10 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

20. CONFIDENTIALITÉ

Les dossiers de harcèlement sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.

21. CONSERVATION DES DOSSIERS

Les dossiers des situations de harcèlement doivent être conservés pendant cinq ans à partir de la date de leur clôture.

PERSONNES ET COMITÉ HABILITÉS

22. COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

22.1 Composition

Le Comité de prévention du harcèlement est composé du président ou de la présidente et de 8 à 14 membres.

22.2 Mandat

Le mandat du Comité de prévention est de :

- a) assurer le respect de la présente politique;
- b) créer et coordonner des programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation en matière de harcèlement;
- c) faire des recommandations au recteur au sujet des problématiques de harcèlement ou des modifications à la présente politique et lui transmettre un rapport annuel sur les activités du Comité de prévention;
- d) recommander au recteur les mesures à prendre pour traiter le harcèlement exercé en contexte universitaire envers des membres de la communauté universitaire par des tiers;
- e) recommander au recteur la candidature des personnes aptes à remplir la fonction de président ou de présidente du Comité de prévention et responsable de l'application de la politique et celle de membres du Comité de prévention;

24 octobre 2015

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 11 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :
2003-03-17
2003-09-27

Délibération :
AU-443-9
CU-481-7

Modifications

Date :
2015-09-28

Délibération :
CU-0624-5.5

Article(s) :
Préambule et 15.2

- f) assumer toute autre responsabilité que lui confie le recteur sur toute question découlant de cette politique.

23. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

23.1 Nomination

Parmi les membres de la communauté universitaire ayant une formation ou une expérience appropriée et se distinguant par leurs qualités humaines et leur bon jugement, le recteur nomme une personne à titre de responsable de l'application de la politique contre le harcèlement, pour un mandat de trois ans, renouvelable, et nomme également une personne substitut.

23.2 Rôle

La personne responsable de l'application de la politique a pour rôle de :

- a) présider le Comité de prévention du harcèlement et s'assurer de la mise en place des programmes de prévention adoptés par ledit comité;
- b) informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à elle pour cause de harcèlement ainsi que toute personne qui accepte de participer à la procédure de recherche d'une entente, de même que toute personne en autorité qui la consulte pour une situation de harcèlement et toute personne témoin d'une telle situation qui la consulte;
- c) recommander aux personnes compétentes les mesures qui devraient être prises si elle estime que la sécurité de la personne qui se considère harcelée est menacée;
- d) dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées, les amener à convenir d'une ou de solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation;
- e) transmettre au recteur les plaintes écrites de harcèlement déposées en vertu de l'article 15 de la présente politique.

La personne nommée à titre de substitut à la personne responsable a pour rôle de remplir les fonctions décrites en b), c), d) et e), en cas d'incapacité d'agir de la personne responsable.

24 octobre 2015

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 12 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

24. MEMBRES DU COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

24.1 Nomination

Parmi les membres de la communauté universitaire, le recteur nomme 8 à 14 personnes à titre de membres du Comité de prévention du harcèlement, pour un mandat de quatre ans, renouvelable. Les étudiants ou étudiantes sont nommé-e-s pour un mandat de deux ans, renouvelable.

Ces personnes sont recommandées au recteur par le Comité de prévention, à partir des suggestions faites par les syndicats et associations et de celles faites par les Services aux étudiants et par la Direction des ressources humaines. Chaque syndicat ou association qui désire suggérer des membres doit être représenté. Au moins deux membres doivent provenir de chacune des catégories suivantes de membres de la communauté universitaire : étudiants et étudiantes, personnel enseignant et autres personnels. Au moins un membre doit provenir de chacune des unités suivantes : Services aux étudiants et Direction des ressources humaines. Les recommandations du Comité de prévention doivent, dans la mesure du possible, assurer une représentation égale des hommes et des femmes et tenir compte de la proportion du nombre de membres représentés par les syndicats et associations.

La personne nommée à titre de substitut de la personne responsable est membre ad hoc du Comité de prévention.

24.2 Rôle

Les membres du Comité de prévention du harcèlement ont pour rôle de :

- a) participer aux réunions et aux travaux du Comité de prévention;
- b) participer, lors de leur nomination, à une séance obligatoire de formation sur la problématique du harcèlement et se tenir à jour par la suite sur cette problématique et sur les moyens de prévention du harcèlement développés dans divers milieux, en particulier en milieu universitaire;
- c) soutenir la présidente du Comité de prévention dans la mise en place du programme de prévention adopté par ledit comité;
- d) s'assurer que le Comité de prévention remplit tous les aspects de son mandat.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 13 de 13

**POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT**

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

Délibération :

CU-0624-5.5

Article(s) :

Préambule et 15.2

25. MÉDIATEURS ET MÉDIATRICES

La personne responsable peut désigner une personne pour agir à titre de médiateur dans un dossier, parmi les membres de la communauté universitaire possédant une formation ou une expertise en matière de médiation.

Le médiateur ou la médiatrice a pour mandat d'amener les personnes concernées à régler le problème qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.

La procédure de médiation a lieu dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

26. La présente politique peut être révisée au besoin. Le Comité de prévention devra toutefois évaluer au moins à tous les cinq ans la pertinence de réviser la politique et de recommander au recteur, le cas échéant, les modifications jugées nécessaires.

Lignes directrices pour une utilisation éthique et responsable des médias sociaux à l'Université de Montréal

Rhoda Weiss-Lambrou et les membres du

Groupe de travail sur les lignes directrices institutionnelles sur les médias sociaux

Jean-Pierre Blondin, vice-recteur adjoint aux affaires professorales

Alexandre Chabot, secrétaire général

Robert David, professeur agrégé à la Faculté des sciences de l'éducation

Sorel Friedman, chargée de cours et responsable des cours de langue anglaise à la Faculté des arts et des sciences

Nathalie Gaucher, professeure adjointe de clinique à la Faculté de médecine

Fatine Kabbaj, représentante de l'Association générale des étudiants et étudiantes de la Faculté de l'éducation permanente

Sophie Langlois, directrice générale du Bureau des communications et des relations publiques

Marc-André Maheu-Cadotte, étudiant au doctorat à la Faculté des sciences infirmières

Sylvie Normandeau, vice-rectrice adjointe aux études de 1^{er} cycle et à la formation continue
(Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études)

Diane Raymond, conseillère au Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études

Annie-Claude Vanier, coordonnatrice aux affaires universitaires à la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal

Sous la direction de

Louise Béliveau, vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études

Le 15 février 2017

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE.....	3
2. GLOSSAIRE.....	3
3. OBJECTIFS.....	4
4. PORTÉE.....	4
5. CADRES LÉGAL ET NORMATIF.....	4
6. PRINCIPES DIRECTEURS ET BONNES PRATIQUES.....	5
7. DISPOSITIONS FINALES.....	8
ANNEXE 1 Règlements et politiques officiels de l'Université de Montréal.....	9
ANNEXE 2 Chartes et lois associées.....	9
ANNEXE 3 Règles et conditions d'utilisation des plateformes de médias sociaux.....	9

1. PRÉAMBULE

Les médias sociaux connaissent un essor important en enseignement et en recherche; ils constituent des outils de plus en plus utilisés pour faciliter et promouvoir la communication, le partage d'informations, la collaboration et le réseautage social. De plus, un nombre croissant d'unités de l'Université de Montréal (l'Université) et de membres de la communauté universitaire sont présents sur les réseaux sociaux.

L'Université reconnaît l'importance et les avantages de l'utilisation des médias sociaux dans un environnement voué à l'enseignement et à la recherche. Néanmoins, le recours aux médias sociaux soulève des enjeux, notamment sur le plan éthique et sur celui de la responsabilité. Dans ce contexte, il devient essentiel pour l'Université de se doter de lignes directrices institutionnelles afin de favoriser les meilleures pratiques en la matière et d'encourager la communauté de l'UdeM à en faire un usage judicieux, informé, respectueux et responsable.

2. GLOSSAIRE

Communauté universitaire : ensemble des employés et des étudiants de l'Université.

Confidentialité : propriété d'une information qui n'est accessible qu'aux personnes ou unités désignées et autorisées et qui n'est divulguée qu'à celles-ci.

Média social : toute forme d'applications, de plateformes et d'outils en ligne visant à faciliter l'interaction et la collaboration ainsi que la création, la diffusion et le partage de contenus. Ces médias comprennent notamment les sites de réseautage (Facebook, LinkedIn, etc.), les blogues personnels ou d'entreprise (Blogger, Medium, WordPress, etc.), les encyclopédies en ligne (comme Wikipédia), les sites de microblogage (Twitter, Tumblr, etc.), les sites de partage de contenus (YouTube, Vimeo, iTunes, Instagram, etc.), les outils de messagerie et de discussion (Messenger, WhatsApp, Google Groups, etc.), les outils de diffusion synchrone et asynchrone (Snapchat, Facebook Live Vidéo, Periscope, etc.) et les plateformes, applications ou outils technologiques permettant le réseautage et la communication en ligne.

Probité intellectuelle : qualité essentielle de toute activité scientifique et condition préalable à la crédibilité et à l'acceptation de la science. La probité repose sur les éléments suivants : respect de la méthode scientifique; honnêteté; objectivité et intégrité dans la collecte et l'analyse des résultats et des données; souci de rapporter d'une manière exacte les sources et les concepts utilisés, et de mentionner précisément l'origine des résultats; respect envers ses pairs par une juste reconnaissance du crédit scientifique dans un contexte de collaboration.

Unité : l'un ou l'autre des facultés, écoles, départements, services administratifs, ainsi que l'une ou l'autre des unités de recherche constituées par le Comité exécutif de l'Université.

3. OBJECTIFS

Les présentes lignes directrices ont pour objectif de proposer un cadre d'utilisation responsable et éthique des médias sociaux par les membres de la communauté universitaire. Elles énoncent des principes directeurs et des bonnes pratiques quant à l'utilisation des médias sociaux dans un environnement universitaire.

Plus spécifiquement, les présentes lignes directrices visent à :

- promouvoir une utilisation éthique et responsable des médias sociaux à l'Université;
- sensibiliser les utilisateurs et utilisatrices aux enjeux associés à l'emploi des médias sociaux;
- assurer la protection du caractère confidentiel et privé de certaines informations;
- faire connaître les règlements et les politiques officiels associés aux médias sociaux.

4. PORTÉE

Les présentes lignes directrices s'adressent à tous les utilisateurs et utilisatrices de médias sociaux de la communauté universitaire, notamment :

- les professeurs, chercheurs, chargés de cours, chargés d'enseignement clinique, professeurs de clinique et enseignants responsables de la supervision et de l'encadrement des étudiants;
- les étudiants des trois cycles d'études, les résidents et les auxiliaires d'enseignement;
- les membres du personnel non enseignant.

Elles s'appliquent non seulement lorsque l'on communique au nom de l'Université, mais aussi lorsqu'on intervient à titre personnel sur des sujets ou des activités associés à l'établissement, et ce, peu importe l'outil de communication utilisé. Elles sont destinées à mettre en évidence les meilleures pratiques et à encourager l'utilisation responsable des médias sociaux.

5. CADRES LÉGAL ET NORMATIF

Les présentes lignes directrices ne constituent pas une politique de l'Université, mais elles sont compatibles avec le cadre normatif interne de l'Université; elles ne se substituent pas aux règlements et politiques officiels de l'Université, dont les règlements disciplinaires (voir l'annexe 1). Ces balises s'inscrivent également dans un contexte régi par certaines lois, notamment en matière de protection des droits et libertés et des renseignements personnels (voir l'annexe 2). Finalement, l'utilisateur ou l'utilisatrice des médias sociaux doit se conformer aux règles, conditions et modalités d'utilisation propres à chaque plateforme de média social (voir l'annexe 3).

Les unités de l'Université peuvent adopter des directives complémentaires aux présentes lignes directrices pour encadrer de façon plus particulière l'utilisation des médias sociaux quant à :

- l'autorisation requise pour la création de comptes sur les médias sociaux engageant de façon directe ou indirecte l'Université;
- la nomination de personnes responsables des médias sociaux;
- l'assujettissement à un code de déontologie ou à un code de vie;
- la responsabilité des contenus publiés sur les médias sociaux.

Conformément à l'objectif des présentes lignes directrices de promouvoir une utilisation responsable et éthique des médias sociaux, tout membre de la communauté universitaire peut signaler à un autre membre de la communauté un usage par ce dernier qu'il ou elle considère comme inapproprié. Par ailleurs, tout membre de la communauté peut signaler à son supérieur ou à une personne en autorité un usage qui déroge au cadre normatif de l'Université.

6. PRINCIPES DIRECTEURS ET BONNES PRATIQUES

Les présentes lignes directrices sont fondées sur six principes directeurs guidant une utilisation éthique et responsable des médias sociaux par les membres de la communauté universitaire :

1. utilisation responsable, sécuritaire, prudente et diligente des médias sociaux;
2. protection des renseignements personnels et des données confidentielles;
3. maintien de relations professionnelles;
4. sauvegarde de sa réputation et de son image numérique;
5. application rigoureuse des règles de probité intellectuelle au partage de contenus;
6. protection de l'identité de l'Université.

Principe directeur n° 1

Utilisation responsable, sécuritaire, prudente et diligente des médias sociaux

Les médias sociaux permettent aux membres de la communauté universitaire de diffuser et d'échanger des contenus ou des idées aux fins d'information, d'enseignement ou de recherche. Tout utilisateur ou toute utilisatrice des médias sociaux est personnellement responsable du contenu qu'il publie sur ces médias et de l'usage qu'il en fait. Tout en reconnaissant la liberté d'expression comme droit fondamental, celle-ci doit s'exercer dans le respect des autres droits protégés par les lois tels que le droit au respect de la vie privée et de la réputation d'autrui. Ainsi, l'utilisation des médias sociaux devrait être précédée d'une réflexion sur les objectifs poursuivis, les avantages escomptés et les enjeux qui y sont rattachés.

Bonnes pratiques

- Évaluer et déterminer quels sont les médias sociaux les plus appropriés pour atteindre les objectifs fixés.
- S'assurer que les usages anticipés sont compatibles avec les règles, conditions et modalités d'utilisation propres à chaque média social, notamment en ce qui a trait à l'exploitation des données publiées.
- Maîtriser les paramètres de gestion de la protection des renseignements et les adapter selon le public qu'on souhaite cibler.
 - Toujours garder en tête qu'Internet est un réseau ouvert et public.
 - Tenir compte du caractère permanent de tout ce qui est affiché sur les médias sociaux avant de prendre la décision de publier. Les publications peuvent être enregistrées et partagées insidieusement.
- Utiliser des mots de passe complexes, difficiles à deviner et les modifier fréquemment.
- Surveiller régulièrement sa présence sur le Web.

- Fermer sa session immédiatement après l'usage si l'appareil utilisé est public.
- Se familiariser avec les documents officiels de l'Université portant sur les politiques, règlements et directives associés aux médias sociaux (voir l'annexe 1).
- Prendre connaissance des règles et conditions d'utilisation des plateformes de médias sociaux (voir l'annexe 3).

Principe directeur n° 2

Protection des renseignements personnels et des données confidentielles

L'utilisateur ou l'utilisatrice ne doit pas divulguer des renseignements personnels appartenant à autrui ni des données confidentielles ou stratégiques sur les médias sociaux. La définition de « renseignements personnels » englobe de façon générale les renseignements qui permettent d'établir l'identité d'un individu. Ainsi, les renseignements personnels recueillis dans le cadre des études, de l'enseignement ou de la recherche sont confidentiels et doivent être utilisés uniquement aux fins prévues, en vertu de la Politique sur la protection des renseignements personnels (40.29). À titre d'exemple, les renseignements personnels obtenus en contexte de stage, d'internat, d'externat ou dans une relation avec un client sont confidentiels et doivent être utilisés uniquement aux fins prévues.

Bonnes pratiques

- Prendre conscience que tout renseignement publié sur les réseaux sociaux peut devenir public et permanent.
- Obtenir le consentement des personnes avant de publier des informations à leur sujet ou des enregistrements audio ou vidéos les concernant. Respecter leur refus le cas échéant.

Principe directeur n° 3

Maintien de relations professionnelles

Les utilisateurs des médias sociaux ont le devoir de toujours assurer leur indépendance professionnelle et de veiller au maintien de relations à l'intérieur de limites appropriées et admises. Les médias sociaux peuvent influencer sur les relations entre deux parties (ex. : le professeur et l'étudiant, le stagiaire et un client ou un patient) en créant un sentiment de proximité exagérée. Conséquemment, ce sentiment pourrait avoir une incidence sur les relations entre les acteurs, sur leur objectivité et sur le lien d'autorité. L'utilisateur ou l'utilisatrice doit aussi être conscient qu'un simple partage d'information sur les médias sociaux peut être assimilé à un appui lorsqu'il est fait par un membre de la communauté universitaire.

Bonnes pratiques

- Régler les paramètres de gestion de la protection des renseignements afin de restreindre l'accès au contenu publié aux personnes désirées seulement (ex. : famille, amis).
- Réfléchir à l'implication d'envoyer ou d'accepter une demande d'amitié ou de connexion avec un autre membre de la communauté universitaire. Parmi les conséquences possibles, notons :
 - exposer des renseignements personnels (ex. : adresse, numéro de téléphone, etc.);
 - laisser croire qu'on souhaite passer d'une relation professionnelle à une relation amicale ou sentimentale;
 - biaiser la relation professionnelle par l'accès à des informations, photos ou vidéos modifiant l'image perçue de l'autre.

- Veiller au respect de ses obligations déontologiques et professionnelles si des sujets liés à son champ d'étude ou d'expertise sont discutés en ligne et bien indiquer à quel titre se fait l'intervention.
- Inviter les personnes demandant un avis professionnel sur les médias sociaux à communiquer avec une personne qualifiée dans un contexte adapté.
- S'assurer d'avoir pris connaissance de toutes les informations pertinentes lorsqu'on fait mention d'un produit, d'un service ou d'un traitement particulier.
- Examiner la possibilité d'un conflit d'intérêts avant d'accepter de s'afficher sur la page d'une compagnie ou d'une association. ● Déclarer d'emblée tout conflit d'intérêts.

Principe directeur n° 4

Sauvegarde de sa réputation et de son image numérique

Les utilisateurs et utilisatrices des médias sociaux sont confrontés à des enjeux quant à leur réputation et à leur image. En plus de leur réputation personnelle, ces utilisateurs peuvent être tenus pour responsables des conséquences de leurs publications et usages des médias sociaux. Ainsi, tout langage vulgaire, haineux, discriminatoire, raciste, sexiste ou incitant à la violence n'a pas sa place sur les médias sociaux et constitue une infraction aux règlements disciplinaires de l'Université (Politique contre le harcèlement [10.16]; Règlement disciplinaire concernant les étudiants [20.18]; Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant [50.30]) qui peut entraîner des sanctions.

Bonnes pratiques

- Prendre conscience que tout renseignement publié dans les médias sociaux peut devenir public et permanent.
- Garder en tête que ce qu'on publie dans les médias sociaux peut être sauvegardé par des tiers pour être éventuellement communiqué à des membres de la communauté universitaire ou à un employeur actuel ou futur.
- Envisager d'avoir une page distincte pour ses activités professionnelles et une pour ses activités personnelles.
- Être conscient de l'influence de ses activités dans les médias sociaux sur sa réputation personnelle et professionnelle.
- Agir avec intégrité et s'assurer que les commentaires publiés dans les médias sociaux sont honnêtes et justes.
- Demeurer respectueux et porter attention au langage utilisé. Les médias sociaux rendent difficile la distinction entre les commentaires humoristiques et les commentaires haineux s'apparentant à de la cyberintimidation.

Principe directeur n° 5

Application rigoureuse des règles de probité intellectuelle au partage de contenus

Il est attendu des membres de la communauté universitaire qu'ils et elles conservent la même rigueur dans le partage ou la publication d'informations ayant trait à leur champ d'expertise que celle attendue dans le cadre de leurs études, de leur enseignement, de leurs recherches et de leur travail. De plus, la diffusion d'idées devrait se faire dans le respect des règles de probité intellectuelle, des droits d'auteur et de propriété intellectuelle si ce partage implique l'utilisation d'œuvres protégées (Loi sur le droit d'auteur, Règlement disciplinaire sur le plagiat ou la fraude concernant les étudiants du premier

cycle [30.3] et Règlement disciplinaire sur le plagiat ou la fraude concernant les étudiants des cycles supérieurs [30.12]).

Bonnes pratiques

- Partager de l'information factuelle et précise.
- S'assurer de citer correctement les sources des informations partagées; respecter la propriété intellectuelle.
- Privilégier la publication d'informations d'intérêt général portant sur de grands enjeux actuels.
- Être conscient de la possibilité que l'information partagée en ligne puisse être remise en question ou citée.

Principe directeur n° 6

Protection de l'identité de l'Université

L'Université s'est dotée d'un règlement (Règlement sur l'identification de l'Université de Montréal [10.36]) régissant l'utilisation de son nom, de son blason, de son sceau et de son drapeau. Le nom de l'Université ainsi que son logo ne peuvent en aucun cas être utilisés à des fins promotionnelles ou commerciales. Seule la direction de l'Université peut autoriser l'emploi par une personne ou par un groupe d'un de ces modes d'identification.

Ainsi, dans leur utilisation des médias sociaux, les membres de la communauté universitaire ne peuvent pas prétendre s'exprimer au nom de l'Université ni créer une quelconque affiliation ou laisser entendre qu'ils bénéficient du cautionnement de l'établissement si tel n'est pas explicitement le cas. À moins que l'utilisateur ou l'utilisatrice ait été mandaté par l'établissement en ce sens, aucune prise de position en ligne ne peut être admise au nom de l'Université. Il doit être clair que les opinions exprimées n'impliquent que les personnes qui les expriment et qu'elles ne sont pas le reflet d'une position officielle de l'Université. L'Université se dégage de toute responsabilité quant aux publications qui ne reflètent en rien sa position.

Bonnes pratiques

- Utiliser l'identité institutionnelle, le drapeau, le blason, le sceau et le logo de l'Université ou d'une de ses unités dans le respect des règlements et des politiques officiels.
- Demander la permission à la direction de l'unité si l'on souhaite utiliser un des modes d'identification de l'Université.
- Spécifier lors du partage d'opinions en ligne qu'on s'exprime en son nom personnel et non au nom de l'Université.
- S'exprimer au nom de l'Université ou d'une de ses unités seulement si l'on est mandaté pour le faire.

7. DISPOSITIONS FINALES

Les présentes lignes directrices sont sous la responsabilité du secrétaire général de l'Université et elles seront mises à jour au besoin.

ANNEXE 1 Règlements et politiques officiels de l'Université de Montréal

Les présentes directives s'inscrivent dans le cadre normatif interne de l'Université, mais elles ne se substituent pas aux règlements et politiques suivants :

- [Règlement disciplinaire concernant les étudiants \(20.18\)](#)
- [Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant \(50.30\)](#)
- [Règlement disciplinaire sur le plagiat ou la fraude concernant les étudiants du premier cycle \(30.3\)](#)
- [Règlement disciplinaire sur le plagiat ou la fraude concernant les étudiants des cycles supérieurs \(30.12\)](#)
- [Politique de sécurité : éléments d'une politique générale de sécurité \(10.9\)](#)
- [Politique contre le harcèlement \(10.16\)](#)
- [Politique sur la protection des renseignements personnels \(40.29\)](#)
- [Règlement sur l'identification de l'Université de Montréal \(10.36\)](#)

ANNEXE 2 Chartes et lois associées Les présentes directives s'inscrivent également dans un contexte régi par certains textes juridiques :


- [Charte canadienne des droits et libertés \(loi de 1982 sur le Canada \(R-U\), 1982, c 11\)](#)
- [Charte des droits et libertés de la personne \(RLRQ, chapitre C-12\)](#)
- [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels \(RLRQ, chapitre A-2.1\)](#)
- [Code criminel \(L.R.C. 1985, ch. C-46\)](#)
- [Loi sur le droit d'auteur \(L.R.C. 1985, ch. C-42\)](#)
- [Loi sur les normes du travail \(chapitre IV, section V.2 : Le harcèlement psychologique, articles 81.18 à 81.20\)](#)

ANNEXE 3 Règles et conditions d'utilisation des plateformes de médias sociaux

L'utilisateur ou l'utilisatrice des médias sociaux doit se conformer aux règles, conditions et modalités d'utilisation propres à chaque plateforme de média social, notamment :

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [Instagram](#)
- [LinkedIn](#)
- [Google](#)
- [YouTube](#)
- [Pinterest](#)
- [Flickr](#) • [Foursquare](#)

Politique sur la propriété intellectuelle

 Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences
École de service social



SEW ar

Le 21 août 1996

Monsieur René Durocher
Directeur
Bureau de la recherche
Pavillon 3750 Jean-Brillant


Objet : Entente-cadre sur la propriété intellectuelle

Cher collègue,

Je vous fais parvenir ci-joint le document final de l'entente-cadre adoptée par l'Assemblée départementale, le 19 juin 1996. Je tiens à vous dire que la discussion a été menée avec des représentants étudiants ainsi que des chargés de cours et des chercheurs et que nous entendons sensibiliser tout le personnel de recherche et les étudiants à ce sujet.

En espérant que le tout est conforme à la politique de l'Université, je vous prie d'agréer, cher collègue, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

JPR/bd


Jean Panet-Raymond
Directeur

P.J.

C.P. 6128, succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3J7

Télécopieur: (514) 343-2493

Recu le AOU 7 2 1996

Recu le AOU 7 2 1996

Entente-cadre sur la propriété intellectuelle applicable à tous les chercheurs de l'École de service social de l'Université de Montréal

Objet de l'entente-cadre:

1. Mise en application des principes énoncés par la politique de l'Université de Montréal sur la propriété intellectuelle dans les facultés et départements.
2. Reconnaissance du caractère substantiel ou d'appoint de l'apport intellectuel ou créateur.
3. Signature des publications et contrôle des résultats.
4. Définition de l'expression "usage exceptionnel des ressources de l'Université".

L'entente-cadre lie (à moins d'ententes spécifiques) les autres chercheurs ayant des projets avec des chercheurs de l'École de service social.

L'expression "**chercheur**" comprend les professeurs, les chercheurs avec rang, les professionnels et assistants de recherche, les boursiers post-doctoraux et les étudiants(es), soit dans le cadre de leurs études, soit dans le cadre d'un emploi.

Produit universitaire: résultat créé, développé, modifié par professeur/chercheur dans l'exercice de ses fonctions au sein de la communauté universitaire ou en bénéficiant des ressources de l'Université. Ceci inclut: publications, logiciels, innovations techniques ou technologiques, savoir-faire et matériel/documents associés.

ARTICLE 1 - Reconnaissance du caractère substantiel ou d'appoint de l'apport intellectuel ou créateur.

Énoncé de principe: tout apport intellectuel ou créateur qui contribue directement à la réalisation de travaux universitaires doit être reconnu d'une manière juste et équitable. Le degré de l'apport détermine les droits des chercheurs.

Droits rattachés à l'apport substantiel versus d'appoint.

La personne ayant fait un apport substantiel a droit à l'attestation de sa contribution i.e. que lors d'une publication, son nom apparaîtra au nombre des auteurs. Elle a aussi droit aux revenus générés par la commercialisation du dit produit universitaire.

Les co-auteurs signent une publication selon différents critères qui déterminent l'ordre de présentation du nom des auteurs. Ces critères, selon le Guide de la politique de l'Université sont 1- la notoriété 2- l'apport des auteurs et 3- l'ordre alphabétique. Il semble que, selon notre tradition, l'**apport des auteurs** soit le meilleur critère; en cas d'apport égal ou équivalent, un principe d'**alternance** pourrait prévaloir.

La personne ayant fait un apport d'appoint a droit à la reconnaissance de cet apport selon les traditions de son secteur (par exemple à des remerciements, en bas de page, au début ou à la fin d'un document).

1.1 Définition de l'apport substantiel

L'élaboration ou le développement des hypothèses, des méthodologies, des concepts et des théories, la rédaction des rapports et les textes soumis pour publications ayant un impact direct avec le produit universitaire;

Lorsqu'un chercheur a fourni un apport intellectuel substantiel à **une partie** distincte et facilement identifiable d'un ensemble (un chapitre d'un volume par exemple), la reconnaissance de son apport peut se faire uniquement en regard de cette partie.

1.2 Définition de l'apport d'appoint

L'apport intellectuel d'appoint est celui qui a un impact limité sur le produit en raison de sa marginalité ou par l'étendue du domaine qu'il couvre ou encore par son importance relative dans l'ensemble du processus d'étude ou de recherche qui a donné lieu au produit. Le faible niveau en quantité ou qualité ou les deux contribuent à en limiter l'impact.

Pourraient constituer un apport d'appoint A. l'élaboration de questionnaires B. la revue de littérature C. l'analyse partielle de données D. des conseils judicieux sans participation à l'ensemble du projet. E. une idée importante retenue dans le projet (cette idée devrait être reconnue d'une façon plus évidente que par des remerciements généraux, en rédigeant v.g. une note spécifique attestant de la contribution de la personne qui l'a fournie au moment où l'idée est évoquée dans le texte).

Lors de la parution d'un rapport de recherche, à l'endos de la page couverture, figureront les noms de toutes les personnes ayant travaillé à cette recherche (incluant les personnes ayant rédigé la demande de subvention), un peu à la façon du générique d'un film. Les tâches effectuées par chaque personne y seront spécifiées, de façon à ce que ces dernières puissent y référer dans leur c.v. éventuel.

ARTICLE 2 - Le contrôle des résultats

2.1 Produit individuel

Tout chercheur a le contrôle de la divulgation, de la consultation et de l'utilisation de ses propres produits universitaires.

2.2 Produit d'une collaboration libre entre chercheurs (non subordonnés les uns aux autres, ce qui exclut les étudiants)

Lorsque des chercheurs collaborent librement à la réalisation de produits universitaires, le contrôle de la divulgation, de la consultation et de l'utilisation des résultats s'exerce conjointement par ces chercheurs ou par le(s) responsable(s) scientifique(s) du projet (une entente doit préciser ce(s) responsable(s), en autant que les chercheurs aient fourni un apport intellectuel ou créateur substantiel. Le responsable est un professeur ou un chercheur avec rang qui fournit un apport intellectuel ou créateur substantiel au projet de recherche et qui en assure la responsabilité scientifique.

La communication, la publication et la commercialisation de ces résultats sont faites en accord avec tous ces chercheurs. L'une ou l'autre de ces formes d'utilisation doit être autorisée par l'ensemble. En cas de demande d'utilisation venant de tiers, ils se mettent d'accord pour y répondre.

Le terme de "chercheur principal" requis par les organismes subventionnaires réfère à la responsabilité administrative d'un projet, il n'indique pas de statut ou de responsabilité spécifique de ce chercheur en relation avec la partie intellectuelle/scientifique du projet, il est chercheur au même titre que les autres chercheurs impliqués dans le projet. Le terme de "co-chercheur" convient à la relation de ces chercheurs entre eux; ils ont le même statut, partagent la responsabilité scientifique du projet selon leurs ententes.

2.3 Produit issu d'une relation contractuelle à des fins spécifiques

Lorsqu'un ou plusieurs chercheurs se sont adjoints à d'autres par contrat d'emploi, aux fins de la réalisation d'un produit universitaire dans le cadre d'un projet universitaire, le contrôle des résultats relève de ces chercheurs ou du/des responsable(s) du projet.

La communication, la publication et la commercialisation des travaux sont décidées par les chercheurs ou le/les responsable(s) du projet.

2.4 Cas particulier des étudiants

Malgré les règles énoncées précédemment, tout étudiant qui participe aux travaux de recherche d'un professeur a accès aux travaux qu'il a réalisés et peut les utiliser pour son mémoire ou sa thèse, avec ou sans modifications ou ajouts, que son apport ait été substantiel ou simplement d'appoint et qu'il ait été fourni dans le cadre d'un contrat de travail ou non. S'il est co-auteur ou n'est pas l'unique auteur, l'étudiant ne peut les utiliser que conformément aux règles de la Faculté des études supérieures en ce qui concerne les thèses ou mémoires par article. Comme ces règles ne sont pas écrites, il est recommandé qu'une entente écrite ad-hoc professeur-étudiant (avec approbation du directeur) soit faite dans chaque cas.

Lorsque la participation de l'étudiant a lieu **en dehors d'un contrat de travail**, la communication, la publication et la commercialisation des travaux par le professeur doivent être faites en accord avec l'étudiant (et avec mention de son nom) lorsque l'apport de ce dernier est substantiel. L'utilisation par le professeur des travaux réalisés par l'étudiant doit être faite sous les signatures appropriées. S'agissant des travaux de recherche du professeur, l'initiative appartient au professeur. Si un étudiant a effectué son mémoire à partir de données de recherche qui ont donné lieu à un rapport, le mémoire fait par l'étudiant devrait être mentionné.

Si un article est effectué à partir d'un travail fait dans le cadre d'un cours, bien que remanié avec l'aide du professeur, le nom de l'étudiant devrait apparaître en premier.

Lorsque la participation de l'étudiant a lieu **dans le cadre d'un contrat de travail**, la communication, la publication et la commercialisation des travaux sont décidées par le

professeur qui peut y apporter ou non des modifications ou ajouts. Une telle utilisation doit être faite sous les signatures appropriées. Ceci doit être spécifié dans le contrat écrit de travail.

ARTICLE 3 - Définition de l'usage exceptionnel des ressources de l'Université aux fins de la réalisation d'une publication d'un professeur donnant lieu à des retombées commerciales.

Lorsque, en regard d'une publication d'un professeur donnant lieu à des retombées commerciales, le professeur estime que les ressources (locaux, équipement, mobilier, fournitures, aide technique, professionnelle, administrative ou financière, de même que les dégagements de charge(s) d'enseignement) utilisées pour réaliser cette publication sont **exceptionnelles**, une entente est conclue afin de déterminer les modalités de compensation de l'Université.

Par usage exceptionnel, on entend une utilisation qui dépasse de manière significative ce qui est accordé normalement aux autres chercheurs du département.

Lors de **mésententes** entre chercheurs, le directeur s'assure que les informations sur les procédures de médiation et d'arbitrage sont communiquées aux intéressés et enclenchées.

Médiation: mode de solution de conflit qui repose sur la négociation et la recherche de solutions avec l'intervention d'une personne neutre qui agit comme médiateur. Une liste de personnes aptes à être médiateurs est disponible au bureau de la recherche.

Arbitrage: mode aussi possible pour solutionner un conflit. Un comité de trois personnes, choisies parmi les membres de la communauté universitaire, doit trancher le litige de façon définitive. La question à être tranchée doit être déterminée par les chercheurs en mésentente avec le support du Bureau des affaires juridiques de l'Université.

Lorsqu'un étudiant au doctorat rédige une demande de subvention lui permettant de faire sa recherche de doctorat et utilisant le nom d'un professeur pour obtenir la dite subvention, une entente écrite entre l'étudiant et le professeur doit préciser les modalités de la propriété intellectuelle de ce document. Une note dans la demande de subvention devrait identifier l'étudiant(e) comme chercheur(e) ou agent(e) de recherche engagé(e) par le projet.

Adopté par l'Assemblée départementale
le 19 juin 1996