

MESURES INCITATIVES À LA SUPERVISION DE STAGE

1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent document, en complément à la politique d'enseignement (POL-029), a pour but d'établir certaines lignes de conduite concernant les mesures visant à inciter les différents professionnels/employés à accueillir des stagiaires.

2. MESURES INCITATIVES À LA SUPERVISION DE STAGE¹

Travailler au CIUSSS-EMTL c'est faire partie d'un réseau ayant pour but de faire rayonner la mission universitaire. Dans cet ordre d'idée, la supervision de stage permet de soutenir l'axe de l'enseignement qui constitue une partie importante de la mission universitaire portée par l'établissement.

Des mesures incitatives à la supervision sont énumérées pour orienter les directions de l'Établissement dans les actions à prendre pour valoriser la fonction de supervision de stage. Sans être prescriptives, ces mesures s'inscrivent dans le chapitre des bonnes pratiques en matière de promotion de l'enseignement au sein d'un établissement.

2.1. Faire en sorte que la supervision de stagiaires devienne la norme

Le travail de Paquette et al. (2016) identifie la norme sociale perçue comme étant une des mesures incitatives à la supervision. Lorsqu'il est question de normes sociales, les auteurs légitiment des normes intraorganisationnelles et extraorganisationnelles. Les actions mises en place par la DERI se concentrent en grande partie sur les normes dites intraorganisationnelles.

- Mettre en application la politique organisationnelle de l'enseignement;
- S'assurer que la supervision de stage est inscrite dans les différents gabarits de gestion des ressources humaines (descriptions de poste ou de tâches,

¹ Section inspirée des travaux du Groupe Interaction. Référence : Paquette, J., et al. (2016). *Favoriser la supervision de stages dans les établissements de santé et de services sociaux. Guide et outils*. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal

évaluation de la contribution de l'employé, etc.) et qu'elle est soulignée lors de l'accueil des nouveaux employés;

- Déployer annuellement une campagne de valorisation de la fonction de superviseur;
- Outiller les cadres intermédiaires quant au rôle qu'ils jouent au niveau de la supervision de stage réalisée par les membres de leur équipe;
- Organiser une journée de l'enseignement pour permettre le rayonnement des projets réalisés dans le cadre d'un stage et pour reconnaître l'implication des superviseurs;
- Faire la promotion de l'enseignement lors de certaines activités spécifiques (ex. : journées ou semaines dédiées à certains métiers).

2.2. Augmenter le sentiment d'auto-efficacité des superviseurs

L'auto-efficacité fait référence à la perception de ses propres habiletés, la perception du soutien offert à la supervision et la perception du milieu de travail et de sa pratique.

- Offrir différentes formations en lien avec les compétences transversales d'enseignement;
- Faciliter l'accès à des outils pédagogiques;
- Développer une communauté de pratique pour encourager les échanges et le co développement entre les superviseurs de stages;
- Offrir un service-conseil pour les superviseurs vivant des difficultés;
- Proposer un programme de mentorat entre superviseur débutant et expérimenté.

2.3. S'assurer que les bénéfices à accueillir un stagiaire surpassent les inconvénients perçus

Paquette et al. (2016) expliquent que la supervision de stage est influencée par la perception plus élevée des bénéfices que des inconvénients y étant associés.

- Faire des représentations auprès de différentes instances afin que les tâches liées à la supervision de stage soient considérées dans les intrants statistiques;
- Redistribuer les sommes de stage aux professionnels/employés et équipes qui accueillent des stagiaires selon les modalités décrites à la section 4.2 sur la redistribution des revenus de stages;

- Moduler les charges de cas/charges de travail pour permettre d'aménager le temps des intervenants lorsqu'ils supervisent;
- Faciliter l'accès à de la formation continue;
- Faciliter l'accès à un titre universitaire, le cas échéant;
- Favoriser l'accès aux centres de documentation;
- Favoriser l'accès aux infrastructures à la fine pointe et aux services d'audiovisuels;
- Diffuser des témoignages de superviseurs relatant les effets positifs sur leur pratique;
- Alléger les tâches administratives des superviseurs ou de leurs supérieurs immédiats en lien avec l'accueil de stagiaires;
- Se doter d'un parc d'ordinateurs portables à mettre à la disposition de stagiaires et superviseurs n'ayant pas accès à un poste informatique pour l'accueil de stagiaires;
- Se doter de locaux suffisants pour répondre au volume de stagiaires.

3. FINANCEMENT DE LA MISSION D'ENSEIGNEMENT

Les subventions gouvernementales, les dons des fondations et les revenus des stages des différents niveaux académiques contribuent à financer en partie la mission d'enseignement de l'Établissement. Cependant, ce financement seul ne permet pas d'être en mesure de remplir toutes les obligations envers nos partenaires et nos stagiaires. De ce fait, la contribution financière de l'Établissement reste un incontournable au financement de sa mission d'enseignement.

3.1. Enseignement non universitaire

Les centres de services scolaires et les collèges qui sont liés à l'Établissement par un contrat d'association lui versent les sommes stipulées dans l'« Entente intervenue entre le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Santé et des Services sociaux ». Les disciplines visées par cette entente y sont stipulées. Tout comme pour le niveau universitaire, certaines disciplines ou secteurs d'activités ne génèrent pas de revenus de stages. Les sommes servent, entre autres, à compenser l'établissement pour l'utilisation par les stagiaires des fournitures (médicales et administratives), l'utilisation des locaux (coûts normalisés), etc.

3.2. Enseignement universitaire

L'Établissement reçoit, par son contrat d'affiliation avec l'Université de Montréal, un soutien à l'enseignement médical provenant du ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur et du ministère de la Santé et des Services sociaux. Les modalités d'utilisation des sommes octroyées sont encadrées par le contrat d'affiliation. Ces sommes servent à financer en partie les coûts directs liés à la mission d'enseignement de l'Établissement (par exemple, les dépenses de coordination liées à l'enseignement et le secrétariat). Le contrat d'affiliation de même que la circulaire l'encadrant stipulent aussi que les coûts indirects engendrés par les stages (services d'accueil et d'encadrement des stagiaires, budget alloué à la maintenance des équipements, etc.) et les coûts afférents à l'enseignement (matériel de soins supplémentaires, uniformes, seringues, etc.) doivent être assumés par l'Établissement de santé et de services sociaux.

En plus de ce financement en lien avec le contrat d'affiliation avec l'Université de Montréal, certaines universités offrent, pour certaines disciplines, des revenus de stage afin d'amoindrir les coûts indirects et afférents associés à l'accueil de stagiaires et pour reconnaître l'implication des superviseurs. Il est à noter que ce ne sont pas toutes les universités et toutes les disciplines d'une même université qui versent ces sommes compensatoires et que les sommes versées varient d'une discipline et d'une université à l'autre.

3.3. Perception des revenus

La direction de l'enseignement, la recherche et l'innovation (DERI), compilent l'ensemble des statistiques associées aux jours-présences en stage. Elles effectuent le lien avec la direction des ressources financières (DRF) afin de procéder aux demandes de facturation auprès des établissements d'enseignement. Les sommes de stages reçues sont alors versées dans des unités administratives spécifiques permettant leur identification et leur redistribution.

4. FINANCEMENT DES MESURES INCITATIVES

Avec le présent addenda, le CIUSSS-EMTL met en place une gestion des revenus de stages qui vise à être équitable et harmonisée dans le but à la fois de remplir ses obligations contractuelles auprès de ses partenaires, mais aussi de mettre en place des mesures incitatives à la supervision de stages.

Les sommes allouées aux mesures incitatives (transversales et redistribution) sont déterminées en fonction des revenus générés par les stages s'étant terminés lors de l'année financière antérieure.

N.B. Les modalités suivantes ne s'appliquent pas aux disciplines du Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens (CMDP) et aux infirmières praticiennes spécialisées (IPS), ces disciplines étant régies par d'autres ententes spécifiques. Elles ne s'appliquent pas non plus aux stages d'observation non siglés ou aux stages d'intégration en emploi.

4.1. Mesures incitatives transversales

Avant la fin d'une année financière, le SSRE et le SDSE de la DERI évaluent les projets ou besoins en matière de mesures incitatives transversales pour l'année financière suivante et les coûts y étant associés. Une portion équivalente à 15% des sommes des stages est alors allouée à la réalisation de ces mesures transversales (journée de l'enseignement, achat et maintenance des casiers, achat d'ordinateur portable, activité de soutien pédagogique, etc.). La sélection des projets ou besoins spéciaux se base sur les critères suivants:

- la portée du projet (nombre de stagiaires qui en bénéficieront et les frais relatifs à sa réalisation);
- la pérennité et la transférabilité anticipées;
- l'impact du projet sur la capacité d'accueil.

Les sommes restantes sont alors disponibles pour la redistribution aux directions ayant accueilli des stagiaires selon les modalités indiquées ci-après.

4.2. Redistribution des revenus de stage

La redistribution des revenus générés par l'accueil des stagiaires se veut une mesure incitative associée à l'axe des bénéficiaires perçus (voir section 2.3). Elle s'effectue selon un processus structuré et transparent. Elle ne remplace en aucun cas les primes conventionnées.

Modalités de redistribution des revenus de stage

Au niveau non universitaire, une fois la portion des sommes dédiée aux mesures transversales retirées, les sommes générées sont mises en commun. Cette mise en commun inclut également les disciplines non visées par l'« Entente intervenue entre le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Santé et des Services sociaux », afin que chaque discipline puisse obtenir une rétribution. Elles sont par la suite redistribuées aux directions ayant accueilli des stagiaires en fonction d'un système de quote-part prenant en compte le type de supervision requis et la durée du stage (excluant les stages d'observation). Ainsi :

- Un stage de groupe où l'enseignant est un employé de l'établissement d'enseignement équivaut à 1/4 de quote-part;
- Un stage de groupe où l'enseignant est un employé de l'Établissement équivaut à 1 quote-part;
- Un stage individuel d'une durée de 5 jours ou moins équivaut à 1/2 quote-part;
- Un stage individuel d'une durée plus de 5 jours équivaut à 1 quote-part.

Stage de groupe (3 élèves ou plus)	Enseignant de l'établissement d'enseignement	¼ quote-part
	Enseignant est un employé du CIUSSS-EMTL	1 quote-part
Stage individuel (1 à 2 élève.s)	Durée de moins de 5 jours	½ quote-part
	Durée de plus de 5 jours	1 quote-part

Donc, la somme octroyée à une direction dépend du nombre de quotes-parts déterminé en fonction des stages accueillis. Le détail des quotes-parts est fourni à la direction en mentionnant quels sont les secteurs/milieus ou les individus qui ont accueilli les stagiaires. La somme est transférée dans l'unité administrative indiquée par la direction.

Il revient à chaque direction, **après consultation de ses équipes**, de déterminer la façon dont ces sommes de stage sont redistribuées et utilisées. Les dépenses admissibles sont indiquées dans la section 5 – Utilisation des revenus de stages.

Au niveau universitaire, le respect des exigences des établissements d'enseignement rend impossible la rétribution par système de quotes-parts. Ainsi, une fois la portion des sommes dédiée aux mesures transversales retirées, l'ensemble des sommes générées par les stages individuels au sein d'une direction lui est transféré dans l'unité administrative reliée à celle-ci, avec le détail des secteurs/milieus et des individus ayant accueilli des stagiaires est fourni. Les sommes générées par les stages de groupe sont utilisées pour financer l'encadrement et le développement de ce type de stages. Certaines lignes directrices doivent être respectées par les directions avant la redistribution de ces sommes de stage :

- 80% de ces sommes doivent être utilisés par les individus ou les équipes ayant accueilli des stagiaires;
- 20% de ces sommes doivent être utilisés par la collectivité (professionnels ayant contribué de façon indirecte à l'enseignement, disciplines ne générant pas de revenus de stage, etc.);
- Chaque direction doit consulter ses équipes afin de déterminer son mode de redistribution

N.B. Les pourcentages sus mentionnés pourraient évoluer au cours des années en fonction des exigences des établissements d'enseignement et de la vision de l'Établissement.

5. UTILISATION DES REVENUS DE STAGE PAR LES DIRECTIONS

Afin d'assurer nos engagements envers les établissements d'enseignement partenaires et l'esprit du législateur lors de l'octroi des sommes de stage, certains critères se doivent d'être respectés. Cette section fait mention des activités et des dépenses admissibles à l'utilisation des revenus de stage.

Il est important de noter que :

- Les montants ne peuvent être reportés d'une année à l'autre (exception faite au cours de la pandémie);
- Les montants ne peuvent être utilisés pour financer des salaires (primes, libération², etc.);
- Les montants ne peuvent être utilisés pour des dépenses admissibles à un crédit d'impôt (ex. frais de scolarité, cotisation à son ordre professionnel, etc.) ;
- L'utilisation des montants ne doit pas contrevenir aux autres règles en vigueur dans l'Établissement (ex. : pas de dépense supérieure à 1000\$ **pour l'achat de petits équipements identifiés au point 5.1.2**, service rendu dans la même année financière, etc.).

De plus, au plus tard le **31 mai** de chaque année, chaque direction doit faire le bilan des activités réalisées avec les revenus de stages et le soumettre à la DERI.

5.1. Activités admissibles

5.1.1. Formation et développement des compétences (4131)

- Activités de formation dans un domaine d'expertise professionnelle ou de formation à la pédagogie en sciences de la santé
- Formations techniques accréditées en lien avec le développement des connaissances, mais qui ne sont pas inscrites dans le programme de développement des compétences
- Participation à des congrès professionnels ou thématiques en tant que conférencier, organisateur ou auditeur

² Sauf dans certains cas exceptionnels préalablement autorisés par la DERI

5.1.2. Matériel et petits équipements (5414)

- Matériel didactique et pédagogique (livres, ressources en ligne, abonnements à des revues savantes, logiciels spécifiques)
- Petits équipements/outils de mesure permettant une pratique de pointe (non-immobilisables et excluant les équipements courants), matériel, outils d'évaluation, logiciels (incluant licences d'utilisation)
- Petits équipements pour les salles communes (en lien avec l'accueil de stagiaires)

5.1.3. Activités d'accueil des étudiants et soutien aux superviseurs ou équipes (4133)

- Activités de consolidation d'équipes en lien avec l'enseignement
- Activités de reconnaissance à l'intention des superviseurs de stage
- Organisation des semaines des professions en collaboration avec les directions concernées

5.2. Types de dépenses admissibles

- Frais en lien avec une activité admissible : frais d'inscription, frais de déplacement et de séjour, frais d'achat de matériel, etc.
- Soutien à la poursuite des études dans une discipline existante dans le réseau de la santé (ex. matériel scolaire, manuel, etc.)
- Salaire dans certains cas exceptionnels préalablement autorisés par la DERI (stages universitaires uniquement)

6. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent ADDENDA entre en vigueur le jour de son adoption par le comité de direction du CIUSSS-EMTL.