

Manuel d'agrément

**Aux fins de recommander l'ajout, le maintien ou
le retrait de diplômes à la liste des diplômes donnant accès
au permis de l'Ordre des psychologues du Québec**

**Normes, critères minimaux et processus d'évaluation
des programmes universitaires
Ordre des psychologues du Québec**

Février 2010

INTRODUCTION 3

1. LES CRITÈRES DE L'AGRÈMENT 4

1.1	L'ADMISSION AU DOCTORAT	4
1.1.1	Situations d'exception	5
1.2	EXIGENCES GÉNÉRALES DU PROGRAMME DE DOCTORAT PAR COMPÉTENCES	6
1.2.1	Critères généraux applicables à tous les programmes	6
1.2.1.1	Les activités académiques	6
1.2.1.2	Formation pratique : stage et internat	8
1.2.1.3	Critères minimaux pour les stages et l'internat	12
1.3	LA FORMATION PAR COMPÉTENCES	15
1.3.1	Compétence : Relations interpersonnelles	15
1.3.2	Compétence : Évaluation	17
1.3.3	Compétence : Intervention	19
1.3.4	Compétence : Recherche	21
1.3.5	Compétence : Éthique et déontologie	23
1.3.6	Compétence : Consultation	25
1.3.7	Compétence : Supervision	27

2. L'AGRÈMENT 29

2.1	L'AGRÈMENT	29
2.1.1	L'agrément des programmes	29
2.1.2	Les catégories d'agrément	29
2.1.2.1	Nouveau programme	29
2.1.2.2	Programme existant	29
2.1.2.3	Programme inactif	30
2.2	LE PROCESSUS D'AGRÈMENT	30
2.2.1	Évaluation quinquennale	30
2.2.2	Questionnaire	30
2.2.1.2	Visite	31
2.2.1.3	Rapport de l'évaluation quinquennale	31
2.2.2.	Suivi des agréments	32
2.2.2.1	Rapport intérimaire	32
2.2.2.2	Rapport annuel	32

3. AMÉNAGEMENTS PARTICULIERS 33

4. LEXIQUE 34

INTRODUCTION

Le Manuel d'agrément est un document adopté par le Conseil d'administration de l'Ordre des psychologues du Québec. Il contient les normes et les critères minimaux que l'Ordre juge nécessaires à la formation initiale des futurs psychologues. Le *Règlement sur le Comité de la formation des psychologues* prévoit la constitution d'un comité consultatif qui a pour mandat d'examiner les questions relatives à la qualité de la formation des psychologues. Le Comité de la formation des psychologues (Comité) est constitué de cinq membres dont deux sont nommés par la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ), deux par le Conseil d'administration de l'Ordre et un par le ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS). Ainsi, le Comité s'assure de l'adéquation de la formation aux compétences professionnelles à acquérir pour l'exercice de la profession de psychologue au Québec. Le Comité s'appuie sur le présent Manuel pour faire l'évaluation des programmes universitaires en psychologie donnant ouverture au permis de l'Ordre (liste des diplômes du gouvernement du Québec, en vertu de l'article 184 du Code des professions). Il formule ses recommandations au Conseil d'administration de l'Ordre.

Dans le respect des champs de compétences respectifs des universités et de l'Ordre, le processus d'agrément s'inscrit dans une volonté de s'assurer de la qualité de la formation des futurs psychologues en tenant compte de l'évolution constante des pratiques et des connaissances, dans une perspective de collaboration interprofessionnelle. Cette formation favorise le développement d'un esprit critique chez l'étudiant et la préparation à l'exercice autonome de la pratique professionnelle en psychologie. Elle tient aussi compte, sans toutefois s'y restreindre, des meilleures données de la recherche lorsque celles-ci sont disponibles et probantes¹.

Afin de faciliter le processus, l'Ordre offre son soutien aux responsables des programmes afin qu'ils puissent rencontrer les normes et critères minimaux relatifs aux sept compétences jugées essentielles à la préparation de tous les psychologues, quels que soient leur orientation et leur secteur de pratique. Ces programmes seront évalués sur la base des informations et de la documentation fournies par l'université et complétées par le biais des visites.

Le processus d'agrément a pour objectif de recommander au gouvernement du Québec l'ajout, le maintien ou le retrait des diplômes de la liste des diplômes prévus au *Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialiste des ordres professionnels*.

Ce Manuel est l'objet de révisions périodiques en fonction des nouvelles exigences de la pratique professionnelle et de l'évolution des connaissances scientifiques en psychologie.

¹ Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

1. LES CRITÈRES DE L'AGRÉMENT

1.1 L'ADMISSION AU DOCTORAT

L'Ordre s'attend à ce que les étudiants admis dans les programmes de doctorat le soient après avoir acquis une formation de base en psychologie. Pour ce faire, l'étudiant doit détenir un diplôme de premier cycle (baccalauréat) ou l'équivalent, le tout comprenant un tronc commun *minimal* de 42 crédits de cours de base exigés par l'Ordre. Ces 42 crédits représentent les acquis minimaux nécessaires à une préparation adéquate aux études doctorales². En effet, il s'avère important que le doctorat soit consacré à l'approfondissement de connaissances et d'habiletés permettant le développement de compétences professionnelles et que celles-ci reposent d'abord et avant tout sur une formation de base portant sur les connaissances et l'acquisition des méthodes en psychologie.

Pour tous les étudiants, y compris ceux ayant acquis leur formation de base à l'extérieur du Québec, les universités sont responsables d'établir les équivalences en regard des 42 crédits requis. Les modalités d'équivalence devront être explicitement décrites et consignées au dossier de l'étudiant.

Ces cours doivent toucher les principaux axes de la formation initiale en psychologie tels que décrits ci-après :

- a) les bases biologiques du comportement (ex. : psychophysiologie, neuro-psychologie, psychopharmacologie);
- b) les bases cognitives-affectives du comportement (ex. : perception, apprentissage, cognition, motivation, émotion);
- c) les bases sociales et culturelles du comportement (ex. : psychologie sociale, psychologie ethnoculturelle, dynamique de groupe, théories des systèmes et des organisations);
- d) les bases du comportement individuel (ex. : développement, personnalité, psychopathologie);
- e) les fondements en statistiques;
- f) la psychométrie;
- g) la méthodologie de la recherche;
- h) histoire et systèmes en psychologie.

² Notons qu'historiquement, les universités du Québec avaient adopté le même tronc commun afin de faciliter la mobilité des étudiants entre les établissements d'enseignement.

L'ensemble de ces activités, dont l'étendue totalise un minimum de 42 crédits de cours, est présenté au Tableau 1.

TABLEAU 1 : CRITÈRES MINIMAUX POUR L'ADMISSION AU DOCTORAT

MATIÈRES	CRÉDITS
Bases biologiques	6
Bases sociales – culturelles	6
Bases cognitives – affectives	6
Psychologie du développement	6
Histoire et systèmes	3
Psychométrie	3
Méthodes de recherche	3
Analyse de données	3
Personnalité	3
Psychopathologie	3
Grand total	42

1.1.1 SITUATIONS D'EXCEPTION

Les étudiants qui n'ont pas obtenu les 42 crédits de base, tels que définis au Tableau 1, avant d'être admis aux études doctorales, devront :

- a) compléter la formation requise pour l'admission au doctorat, par exemple, dans le cadre d'une propédeutique, ou ;
- b) compléter la formation requise pendant la première ou la deuxième année du parcours doctoral et avant l'internat. Cette formation peut être de premier cycle ou de cycles supérieurs pourvu qu'elle ne remplace pas l'un ou l'autre des cours exigés dans les sept compétences ;

- c) faire approuver des équivalences de formation par la direction du programme de doctorat auquel ils sont admis.

1.2 EXIGENCES GÉNÉRALES DU PROGRAMME DE DOCTORAT PAR COMPÉTENCES

La présente section expose les exigences de l'Ordre relativement aux programmes de doctorat. Ces exigences s'appliquent à tout type de programme, et ce, tout en prenant en compte les différents secteurs de pratique.

Ainsi, tout au long du présent document, on retrouve des exemples de définitions et d'applications qui tiennent compte des spécificités des différents profils. Sans avoir la prétention de couvrir l'ensemble des particularités propres à chacun des profils existants, la présence de définitions particulières offre une flexibilité aux universités et permet aussi de préciser les attentes de l'Ordre.

1.2.1 CRITÈRES GÉNÉRAUX APPLICABLES À TOUS LES PROGRAMMES

La formation se donne dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement universitaire du Québec. Le programme offert par l'établissement universitaire est de niveau d'un doctorat de 3e cycle en psychologie et vise une formation professionnelle menant à l'obtention du permis de l'Ordre des psychologues du Québec.

Le directeur d'un programme qui donne accès à la profession de psychologue doit bien connaître l'exercice de la profession et la réglementation qui s'applique. Bien que ce ne soit pas obligatoire, il est préférable que cette personne soit membre de l'Ordre. Cela s'applique aussi à la majorité des membres du corps professoral concerné.

1.2.1.1 LES ACTIVITÉS ACADÉMIQUES

L'ensemble des activités académiques prévues dans le cadre de la formation doctorale en psychologie doit comporter un minimum de 45 crédits. La répartition des 45 crédits pour ces activités est présentée au tableau 2 ; celle-ci doit se retrouver dans tous les programmes, et ce, peu importe leur profil. Les universités pourront, le cas échéant, faire une demande de modification à cette répartition en se prévalant de la procédure d'aménagements particuliers prévue à la section 3 du présent Manuel.

Dans le but de permettre la réduction du temps d'étude au doctorat, jusqu'à 15 crédits de cours liés aux compétences peuvent être dispensés pendant le premier cycle (ou pendant le deuxième cycle, lorsqu'applicable). Ces crédits ne peuvent cependant être substitués aux 42 crédits minimaux requis pour la formation de base.

TABLEAU 2: LES ACTIVITÉS ACADÉMIQUES

ACTIVITÉS ACADÉMIQUES		
Compétences professionnelles	Cours	Crédits
Relations interpersonnelles	Un cours ou l'équivalent réparti dans d'autres cours ou séminaires	3
Évaluation/diagnostic (psychologique, organisationnel, etc.)	Méthodes d'évaluation	6
	Psychopathologie/ dysfonctionnement	3
Intervention	Deux cours obligatoires dont un sur l'intervention individuelle et l'autre sur l'intervention auprès de systèmes et un cours au choix	9
Recherche	Deux cours portant sur les processus et les méthodes de recherche	6
Éthique et déontologie	Un cours	3
Consultation et supervision	Un cours ou l'équivalent touchant la consultation et la supervision	3
Activités autonomes de recherche (travaux dirigés, essai ou thèse)		12
Total		45

1.2.1.2 FORMATION PRATIQUE : STAGE ET INTERNAT

L'exposition à la clientèle, l'insertion dans des milieux de pratique et la supervision par des professionnels expérimentés sont la pierre angulaire des stages et de l'internat. La formation pratique vise à transmettre au futur psychologue des habiletés professionnelles dans les sept champs de compétences identifiés par l'Ordre. Elle doit permettre des apprentissages qui tiennent compte d'une progression quant aux niveaux de complexité des problématiques et des clientèles auxquelles l'étudiant est exposé. Il en va de même pour les méthodes d'évaluation et d'intervention que l'étudiant apprendra à mettre en pratique. Le degré de responsabilité et d'autonomie de l'étudiant sera croissant au fur et à mesure qu'il progressera dans son cheminement de formation. Le principal mode d'apprentissage au cours des stages et de l'internat se veut expérientiel et est axé sur le contact direct avec la clientèle. Tout au long de la formation pratique, la supervision est régulière et soutenue.

Le tableau 3 présente la répartition des heures de formation pratique en fonction des sept compétences. Les critères relatifs au nombre d'heures attribuées au stage et à l'internat, soit respectivement 700 heures et 1600 heures, doivent être respectés dans tous les programmes et ce peu importe leur profil. Les universités pourront, le cas échéant, faire une demande de modification à cette répartition en se prévalant de la procédure d'aménagements particuliers prévue à la section 3 du présent Manuel.

Il importe de définir certains termes inhérents à la formation pratique.

Clientèle

On entend par type de clientèle: les enfants, les adolescents, les adultes, les personnes âgées, les couples, les familles, les groupes, les communautés/collectivités et les organisations.

Contact client

Dans les stages et l'internat, l'étudiant peut être exposé à la clientèle ou aux membres de son entourage (p. ex., famille, école), aux membres des systèmes-clients ou des collectivités, de façon directe ou indirecte, tel que défini ci-dessous :

- Contact direct : toute activité de formation pratique lors de laquelle l'étudiant est face à face et intervient, dans un rôle actif, auprès d'un client et/ou de tout membre significatif de son système (ex : enseignant, parent, dirigeant/gestionnaire) en lien direct avec la prestation de services psychologiques. Exceptionnellement, les services psychologiques peuvent être dispensés à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre l'étudiant et son interlocuteur, le tout, en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre³.

³ L'OPQ produira des lignes directrices sur les services professionnels à distance au cours des prochains mois. Une fois publiées, celles-ci seront postées sur le site Web de l'Ordre.

- Contact indirect : toute activité de formation pratique reliée à la prestation de services psychologiques, mais pour lesquels l'étudiant n'intervient pas directement auprès du client ou de tout membre significatif de son système (par ex. : observer derrière le miroir ou à l'aide d'un média électronique⁴, assister à titre d'observateur à une intervention ou une évaluation, etc.).
- Autres activités : les activités de stage ou d'internat qui ne sont pas du contact direct ou indirect seront qualifiées « d'autres activités »; par exemple : tenue de dossier, rédaction de rapport, préparation d'entrevue, correction/cotation d'épreuve psychométrique, discussion et conférence de cas, planification d'une réunion (en psychologie organisationnelle), etc.

Supervision

La supervision est un véhicule privilégié permettant l'intégration des compétences professionnelles, de la théorie et de la recherche. Par le biais de ses connaissances, de ses habiletés et de son savoir-être, le superviseur est un modèle de cette intégration pour les supervisés. La supervision est dispensée par un psychologue expérimenté. En situation d'exception, une portion des heures de supervision requises au présent Manuel peuvent être dispensées par un professionnel dont les compétences sont jugées équivalentes à celle d'un psychologue (voir détails à la section 1.2.1.3).

La supervision peut prendre différentes formes, soit la supervision individuelle « un à un », la supervision individuelle « en groupe » et la supervision « de groupe ». Les ratios exigés par l'Ordre sont définis à la section 1.2.1.3. Les définitions suivantes précisent les attentes de l'Ordre pour chacune des catégories de supervision.

- La supervision est qualifiée d'individuelle « un à un » lorsque le superviseur et l'étudiant interagissent l'un avec l'autre, en face à face, et qu'ils traitent spécifiquement d'un client de l'étudiant ou d'un mandat qui lui est confié, ainsi que de toute question relative à son développement professionnel. Exceptionnellement, la supervision individuelle peut être dispensée à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre le superviseur et l'étudiant, le tout, en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre⁵.
- La supervision est qualifiée d'individuelle « en groupe » lorsque l'étudiant reçoit, en présence d'autres étudiants, une supervision pour un de ses clients ou pour les mandats qui lui sont confiés; cette supervision inclut également l'échange autour de toute question relative au développement professionnel de l'étudiant. Ce type de supervision doit être structuré de telle sorte que l'étudiant y reçoit un temps de supervision spécifique, régulier et planifié. Exceptionnellement, la supervision individuelle en groupe peut être dispensée à distance, en temps

⁴ L'utilisation d'un média électronique doit se faire avec des clients qui reçoivent des services psychologiques dispensés par un étudiant pendant sa formation universitaire. On entend par média électronique, système vidéo en circuit fermé, bandes audio, etc.

⁵ L'OPQ produira des lignes directrices sur les services professionnels à distance au cours des prochains mois. Une fois publiées, celles-ci seront postées sur le site Web de l'Ordre.

réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre le superviseur et les étudiants, le tout, en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre⁶.

- La supervision est qualifiée « de groupe » lorsque les membres d'un groupe participent à la supervision de leur collègue, ce qui contribue à enrichir leur exposition à divers types de cas, de clientèles, de systèmes ou de groupes communautaires et de modalités d'évaluation et d'intervention. Les étudiants y développent aussi des habiletés d'interaction professionnelle et y consolident leur identité professionnelle. Cette forme de supervision peut être comptabilisée dans les heures totales de supervision (voir section 1.2.1.3).

⁶ L'OPQ produira des lignes directrices sur les services professionnels à distance au cours des prochains mois. Une fois publiées, celles-ci seront postées sur le site Web de l'Ordre.

TABLEAU 3 : LA FORMATION PRATIQUE

FORMATION PRATIQUE		
2 300 HEURES (51 CRÉDITS)		
Compétences professionnelles	Stage 700 heures	Internat 1600 heures
Relations interpersonnelles	Intégrées à travers les stages ou l'internat	
Évaluation/diagnostic (psychologique, organisationnel, etc.)	500 heures	
Intervention	500 heures de formation pratique portant sur divers types de clientèles et de problématiques	
Recherche	Les stages et l'internat contribueront à former les étudiants à l'utilisation éclairée des résultats de la recherche	
Éthique et déontologie	Intégrée aux stages et l'internat	
Consultation et supervision	200 heures, dont un minimum de 50 heures touchant spécifiquement à chacune des deux compétences	

1.2.1.3 CRITÈRES MINIMAUX POUR LES STAGES ET L'INTERNAT

Pour les stages et l'internat, l'Ordre tiendra compte de la présence de chacun des éléments suivants dans l'appréciation des programmes :

- a) La personne responsable des activités de formation pratique pour le compte de l'université doit bien connaître l'exercice de la profession et la réglementation qui s'applique. Il est préférable que cette personne soit membre de l'Ordre.
- b) La personne responsable des activités de formation pratique dans les milieux de stage et d'internat doit bien connaître l'exercice de la profession et la réglementation qui s'applique. Il est préférable que cette personne soit membre de l'Ordre.

Il importe qu'une relation de collaboration active et continue soit établie entre l'université et les milieux de stage et d'internat. Cette collaboration doit permettre de garantir que les milieux soient bien informés des normes et critères du Manuel afin de permettre à l'étudiant d'atteindre ses objectifs de formation.

- c) Les superviseurs doivent:

- Être membres de l'Ordre des psychologues du Québec ou détenir une autorisation légale d'exercer la profession dans la juridiction où se déroule le stage ou l'internat.

Exceptionnellement, il peut s'avérer que la personne jugée la plus compétente pour superviser un étudiant dans un milieu ou un contexte particulier ne soit pas membre de l'Ordre des psychologues du Québec. Dans un tel cas, il importe que la personne ait démontré ses compétences dans le domaine d'intervention en cause et qu'une relation de coopération active et continue soit établie entre cette personne et la personne responsable des activités de formation pratique pour le compte de l'université.

- Détenir une maîtrise et un minimum de 6 ans d'expérience pratique à titre de psychologue ou détenir un doctorat et un minimum de 2 ans d'expérience pratique à titre de psychologue, ou ;
- Détenir une expérience professionnelle pertinente et être réputés compétents dans le domaine de pratique et pour la supervision des services psychologiques visés par le stage ou l'internat.

- d) Les activités de formation pratique dans les milieux de stages et d'internat doivent respecter:

- Le cadre légal et réglementaire qui s'applique à l'exercice de la profession;
- Les normes déontologiques de l'Ordre des psychologues du Québec;
- Les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre des psychologues du Québec.

- e) Concernant l'évaluation des activités de formation pratique (stages et internat) la direction du programme doit demander aux superviseurs:
- D'appliquer une procédure d'évaluation permettant de suivre, à intervalle régulier, les progrès des étudiants, au fur et à mesure que progresse leur formation.
- f) Le format de l'évaluation continue doit:
- Traduire les buts et objectifs du programme.
 - Permettre d'évaluer explicitement le rendement et les progrès de l'étudiant en lien avec ses buts et objectifs spécifiques de formation.
 - Permettre d'identifier le nombre total d'heures de formation.
 - Permettre d'identifier le nombre d'heures consacrées aux contacts directs et indirects avec la clientèle.
 - Permettre d'identifier les diverses modalités de supervision (individuelle et/ou de groupe) et en spécifier le nombre d'heures.
 - Rendre compte des apprentissages en fonction des sept compétences en terme quantitatif (heures) et qualitatif (appréciation).
- g) La direction du programme doit prendre les moyens nécessaires afin de faire le suivi et de s'assurer, pour chaque étudiant, à travers ses différents milieux de stages et d'internats, que les critères minimaux de formation pratique liés aux sept compétences soient rencontrés.

Le stage :

- Doit comporter un minimum de 700 heures de formation pratique supervisée :
 - Dont un minimum de 250 heures de contact client, incluant au moins 100 heures de contact direct, le reste des heures de contact client devant être complété par du contact indirect⁷.
 - Dont au moins 125 h de supervision, incluant 50 h de supervision individuelle dont un minimum de 25 h en individuelle « un à un »⁸.

L'internat :

- Doit comporter un minimum de 1600 heures de formation pratique supervisée :
 - Dont un minimum de 600 heures de contact client, incluant au moins 400 heures de contact direct, le reste des heures de contact client devant être complété par du contact indirect⁹.

^{7 et 8} Consulter les définitions dans le lexique à la fin du document.

⁹ Consulter les définitions dans le lexique à la fin du document.

- Dont au moins 200 h de supervision, incluant 100 h de supervision individuelle dont un minimum de 45 h de supervision individuelle « un à un »¹⁰.
- ☑ Peut se dérouler dans un maximum de trois milieux différents, favorisant une diversité de clientèles, de diagnostics, de troubles, de problématiques ou de domaines, de mandats.
- ☑ Peut se dérouler dans un seul milieu, seulement si l'étudiant y est exposé à une diversité de clientèles, de diagnostics, de troubles, de problématiques ou de domaines, de mandats.
- ☑ Doit inclure des activités d'études de cas ou de discussion de problématiques et de stratégies d'intervention et autres activités de cette nature.
- ☑ Doit inclure des échanges auprès d'autres professionnels impliqués dans le milieu.

¹⁰ Consulter les définitions dans le lexique à la fin du document.

1.3 LA FORMATION PAR COMPÉTENCES

Le modèle de formation proposé par l'Ordre des psychologues du Québec est fondé sur l'acquisition de sept compétences. Cette section présente une description détaillée de chacune des compétences. Les descripteurs comportent tous une mise en contexte, des objectifs généraux, les connaissances à acquérir, les habiletés à développer et la formation minimale exigée.

1.3.1 COMPÉTENCE : RELATIONS INTERPERSONNELLES

Contexte

Cette habileté de base fait partie de toutes les autres compétences. Les psychologues travaillent généralement dans un contexte de relations interpersonnelles : la qualité de la relation est un facteur déterminant dans l'efficacité des résultats, non seulement en clinique, mais dans tous les secteurs de pratique en psychologie professionnelle.

Objectifs généraux

Apprendre à établir et à maintenir une alliance de travail constructive avec les clients, les membres de la famille, des systèmes-clients et de collectivités, avec les collègues et avec les réseaux professionnels. Être capable d'analyser et d'ajuster les relations professionnelles en tenant compte des objectifs initiaux, des difficultés rencontrées et des impacts possibles sur l'évolution des interventions.

Connaissances à acquérir

- Connaissance des théories et des données empiriques :
 - les relations interpersonnelles ;
 - les relations de pouvoir ;
 - l'alliance de travail, y compris, dans les programmes à vocation clinique, l'alliance thérapeutique;
 - les spécificités des relations en fonction des milieux d'interventions.
- Connaissance de soi :
 - les motivations ;
 - les ressources ;
 - les valeurs ;
 - les biais et les préjugés (notamment en contexte interculturel) ;

- les représentations interpersonnelles ;
- les facteurs de risque d'épuisement professionnel ou de mauvaise pratique.
- Connaissance des autres :
 - en tenant compte de leur micro-environnement, tels les dynamiques familiales, les différences entre les hommes et les femmes, le milieu de travail, l'adaptation ou l'intégration culturelle ;
 - en tenant compte de leur macro-environnement, tels les contextes socioéconomique et ethnoculturel;

Habilités à développer:

- apprendre à communiquer adéquatement;
- apprendre à écouter et à entrer en contact avec les autres ;
- apprendre à s'exprimer avec empathie et respect ;
- apprendre à mettre les autres à l'aise ;
- apprendre à établir un climat de confiance ;
- apprendre à analyser les interactions problématiques ;
- apprendre à s'ajuster à l'évolution des interactions ;
- apprendre à reconnaître ses ressources et ses limites ;
- développer et maintenir des relations professionnelles dans un contexte administratif.

Formation

Les connaissances et les habiletés de base de la compétence « relations interpersonnelles » devront être acquises avant le début de l'internat et seront élaborées davantage pendant celui-ci. Ces connaissances seront apprises à travers un cours ou l'équivalent. Le cas échéant, il faudra démontrer comment, de manière cohérente, ces connaissances et ces habiletés seront acquises à travers différentes activités de cours, de stages et d'internat.

1.3.2 COMPÉTENCE : ÉVALUATION

Contexte

Un psychologue compétent choisit, parmi une gamme de méthodes d'évaluation, celles qui sont les plus appropriées pour le mandat spécifique qu'on lui confie. Le sujet de l'évaluation peut être un individu, un couple, une famille, un groupe, une organisation ou un sous-système de celle-ci, une collectivité. Les habiletés requises pour faire une évaluation varient selon la clientèle (ex. : un individu, une organisation), l'objectif poursuivi et le type de situations auxquelles le psychologue est confronté dans un secteur de pratique donné.

Objectifs généraux

Développer une compréhension des problématiques permettant une prise de décision éclairée et l'établissement de plans d'action adéquats. Pouvoir utiliser, selon le champ d'exercice, des classifications diagnostiques reconnues scientifiquement. Apprendre, à la fois, à analyser les forces et les compétences sur lesquelles on peut prendre appui et à détecter les déficits sur lesquels pourrait porter une intervention. Apprendre, notamment en psychologie clinique ou en neuropsychologie, à reconnaître la diversité des facteurs pouvant être à l'origine ou concomitants à une symptomatologie (p. ex. : génétiques, biologiques, médicaux ou ethnosociologiques). Apprendre également à identifier les indices qui suggéreraient la pertinence d'une référence à un autre psychologue ou à d'autres ressources professionnelles.

Connaissances à acquérir :

- les méthodes d'évaluation appropriées selon le champ d'expertise et la clientèle visée (par ex. : grilles d'observation, tests contemporains, enquête, groupe de discussion);
- le développement humain ou la structure et le fonctionnement dynamique d'un couple, d'une famille, d'un groupe, d'une organisation ou d'une collectivité;
- le diagnostic psychologique;
- l'identification et l'analyse des problématiques propres à chaque secteur de pratique;
- les notions de base en psychopharmacologie, dont il faut tenir compte dans le cadre d'une évaluation, en fonction du secteur de pratique;
- les facteurs d'influence à considérer selon les secteurs de pratique, notamment les affections médicales ou autres situations particulières pouvant avoir un impact sur la santé psychologique d'un individu, les facteurs neurobiologiques, psychopharmacologiques, ainsi que les facteurs contextuels, psychosociaux, culturels/ethniques, organisationnels, etc.;
- l'interprétation critique des données de la recherche applicables à la compétence évaluation¹¹;

¹¹ Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

- les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables à la compétence évaluation.

Habilités à développer :

- la formulation de la demande initiale;
- la sélection et l'application des méthodes d'évaluation;
- la cueillette et l'analyse rigoureuse de l'information, prenant en compte les différents facteurs d'influence pertinents à la situation;
- la production et l'intégration d'hypothèses interprétatives et d'un diagnostic psychologique, neuropsychologique ou organisationnel, selon le cas;
- la capacité d'effectuer un processus d'évaluation dans un contexte interprofessionnel;
- la rédaction du rapport, la diffusion des recommandations et d'un plan d'action, s'il y a lieu.

Formation

Les bases de cette compétence seront acquises à l'aide de cours obligatoires et à travers des stages et l'internat. Le processus de formation, suivant une logique séquentielle cohérente, doit inclure une diversité de méthodes de cueillette d'information permettant une évaluation d'un individu, d'un couple, d'une famille, d'un groupe, d'une organisation (ou sous-système de celle-ci), ou d'une collectivité en fonction de son contexte et des motifs de consultation.

Au moins deux cours sur les méthodes d'évaluation et au moins un cours sur la psychopathologie, sur le dysfonctionnement ou sur les problématiques pertinentes au secteur de pratique visé par le programme serviront d'assises théoriques et favoriseront le développement d'habiletés pratiques pour cette compétence. Ces bases seront mises en pratique lors des stages. Ces stages permettront également à l'étudiant d'intégrer les données pertinentes et de faire une première synthèse des méthodes d'évaluation. L'internat permettra l'acquisition d'une pratique autonome en évaluation et le développement de la capacité à devenir consultant dans des domaines particuliers d'évaluation. Un minimum de 500 heures de formation pratique est requis pour ce volet.

En prenant en compte les particularités de chaque secteur de pratique, les notions de base en psychopharmacologie font partie des contenus qui doivent être abordés de façon systématique dans les programmes, et ce, tant dans les cours d'évaluation que dans les activités de formation pratique.

1.3.3 COMPÉTENCE : INTERVENTION

Contexte

La compétence intervention réfère aux activités qui favorisent, restaurent, maintiennent ou développent la santé mentale, le fonctionnement adapté et le bien-être des individus, couples, familles, groupes, organisations ou collectivités, au moyen de services psychologiques curatifs, de prévention, ou de développement.

Objectifs généraux

Développer la capacité d'entreprendre les démarches de changements ou d'améliorations souhaitées. Connaître les modèles théoriques, les outils et les méthodes issus des connaissances scientifiques contribuant au développement de ce savoir-faire, ce qui signifie, notamment, apprendre à utiliser les données de la recherche lorsqu'elles sont disponibles et probantes, tout en prenant en compte la réalité des différentes clientèles et milieux d'intervention, des problématiques multiples et du regard critique avec lequel il faut les interpréter.

Au terme de sa formation, l'étudiant doit posséder des connaissances, des habiletés et des attitudes généralisables, tout en ayant développé une capacité d'intervention autonome auprès d'une diversité de clientèles ou de milieux, présentant une variété de problématiques, de domaines ou de résultats diagnostiques. Il doit enfin avoir développé une bonne capacité d'auto-évaluation permettant une connaissance appropriée de ses forces et de ses limites et une utilisation judicieuse de ses ressources.

Connaissances à acquérir :

- la théorie et les techniques reliées aux interventions appropriées selon le champ d'expertise et la clientèle ou les milieux visés (cet apprentissage doit inclure l'exposition à un minimum de 2 modèles reconnus au domaine de pratique) ;
- les interventions qui favorisent la santé, le bien-être ou le fonctionnement adapté ;
- les notions de base en psychopharmacologie dont il faut tenir compte dans le cadre d'une intervention, en fonction du secteur de pratique;
- les facteurs d'influence à considérer selon les secteurs de pratiques, notamment les affections médicales ou autres situations particulières pouvant avoir un impact sur la santé psychologique d'un individu, les facteurs neurobiologiques ou psychopharmacologiques, ainsi que les facteurs contextuels, psychosociaux, culturels/ethniques, organisationnels ;
- les indices qui suggèrent la pertinence d'une référence à un autre psychologue, à un autre professionnel ou à d'autres ressources ;
- l'interprétation critique des données de la recherche applicables à la compétence intervention¹² ;

¹² Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

- les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables à la compétence intervention.

Habilités à développer

- la capacité à identifier, à planifier et à appliquer les interventions qui favorisent ou peuvent rétablir la santé psychologique, le bien-être ou l'efficacité ;
- la capacité à évaluer les effets de l'intervention;
- la capacité à intervenir auprès d'une diversité de clientèles ou face à divers types de problématiques;
- la capacité à ajuster les plans d'intervention en tenant compte des caractéristiques de la clientèle;
- la capacité à moduler les interventions en tenant compte des effets d'interactions entre différents facteurs d'influence pertinents à la situation;
- la capacité de collaborer avec d'autres professionnels dans un contexte interprofessionnel;
- la capacité de consulter et de référer à d'autres ressources au besoin.

Formation

La formation de base comporte trois cours obligatoires dont un porte sur l'intervention individuelle et un autre sur l'intervention de couple, familiale, de groupe, organisationnelle ou communautaire et un troisième portant au choix sur l'une ou l'autre de ces catégories.

En prenant en compte les particularités de chaque secteur de pratique, les notions de base en psychopharmacologie font partie des contenus qui doivent être abordés de façon systématique dans les programmes, et ce, tant au niveau des cours d'intervention que dans les activités de formation pratique.

La formation pratique en intervention permettra à l'étudiant d'acquérir, lors des stages, des habiletés et des attitudes de base d'intervention qui seront diversifiées et approfondies au cours de l'internat. Dans ce contexte, l'étudiant, sans avoir à acquérir une formation avancée à l'intervention auprès de toutes les clientèles ou vis-à-vis de tous les types de problématiques auxquelles il pourrait être exposé, devra être compétent pour savoir comment agir et intégrer à ses interventions les individus, conjoints, familles, divers groupes ou communautés lorsque nécessaire, ou, à défaut, référer au besoin à d'autres collègues.

Un minimum de 500 heures de formation pratique portant sur divers types de clientèles ou de problématiques est requis.

1.3.4 COMPÉTENCE : RECHERCHE

Contexte

La pratique de la psychologie est fondée sur des principes scientifiques. L'enseignement de la compétence recherche doit inclure une formation à la recherche incluant les deux dimensions suivantes :

- Il est primordial que le futur psychologue soit habilité à mettre ses connaissances à jour en sachant comprendre et interpréter les résultats de la recherche dans le but d'améliorer sa pratique professionnelle. L'objectif minimal de la formation à la recherche est de s'assurer que le psychologue soit un utilisateur éclairé des résultats de recherche dans sa pratique professionnelle et ce, tout au long de sa carrière.
- Le futur psychologue doit être en mesure d'appliquer de façon rigoureuse et cohérente les méthodes de recherche de façon à apporter une contribution à la pratique professionnelle. Cette contribution à la pratique peut être réalisée selon plusieurs approches ou modèles en recherche.

Objectifs généraux

Avoir de bonnes connaissances des applications pratiques des théories de la mesure, des méthodes et des stratégies de recherche. Bien connaître la littérature spécialisée de son champ d'expertise, être en mesure de la critiquer et être capable de communiquer les résultats de sa recherche. Être en mesure de comprendre et d'utiliser les processus et méthodes scientifiques pour analyser et, si nécessaire, modifier les pratiques professionnelles inhérentes au champ d'expertise.

Connaissances à acquérir :

- les bases scientifiques de la discipline;
- les méthodes d'analyse statistique et quantitative ou les modèles d'analyse qualitative;
- les différents modèles et stratégies de recherche;
- les principes de la communication de résultats de recherche;
- les approches contemporaines en matière d'évaluation de la qualité des interventions professionnelles.

Habiletés à développer :

À travers la réalisation d'activités de recherche de niveau doctoral, l'étudiant démontre qu'il a la capacité:

- d'utiliser de façon judicieuse les produits de la connaissance scientifique¹³;
- d'utiliser son sens critique;
- de mettre au point et d'effectuer une activité de recherche;
- d'appliquer de façon rigoureuse les méthodes et stratégies pertinentes à sa problématique de recherche.

Formation

Deux cours portant sur les processus et les méthodes de recherche, de même que sur les différents types de méthodes d'analyse appropriées à différents travaux de recherche, constituent le minimum requis. À ceci s'ajoute la mise en pratique de ces habiletés et connaissances dans une ou des activités de recherche dont le format peut varier selon les programmes.

Les stages et l'internat sont des occasions privilégiées de former les étudiants à l'utilisation éclairée des résultats de la recherche.

Exemples d'applications de la compétence recherche

A l'intérieur des activités de recherche peuvent se retrouver, à titre d'exemple, des travaux dirigés, des essais ou une thèse. Ces activités peuvent, entre autres, prendre la forme d'études de cas, d'évaluations de programme, d'application de méthodes de recherche à des problèmes reliés à la pratique, de recensions critiques des écrits (quantitatives ou qualitatives) de méta-analyses, d'analyses de besoins d'une clientèle spécifique ou d'un service donné, d'analyses comparatives d'instruments cliniques, etc.

¹³ Voir la position de l'OPQ sur les données probantes pour la psychologie clinique sur le site Web de l'Ordre.

1.3.5 COMPÉTENCE : ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

Contexte

Les professionnels doivent être sensibles aux autres, respectueux envers leurs clients et avoir une conduite irréprochable. De plus, ils doivent pouvoir faire la démonstration qu'ils peuvent établir des relations professionnelles dans le respect des normes déontologiques en vigueur. La gestion d'une pratique psychologique est influencée par une interaction complexe entre des pressions internes et externes inhérentes à une société pluraliste. L'influence interne s'exerce par la profession elle-même (ex. : les standards de pratique, les règles déontologiques et les valeurs de la profession). L'influence externe provient de sources telles la législation, les politiques fédérales ou provinciales, les procédures de paiement ou de remboursement utilisées par les tiers payeurs.

Objectifs généraux

Acquérir les connaissances essentielles à la réflexion éthique en approfondissant les obligations et les normes professionnelles qui encadrent la pratique et la recherche. Maîtriser les principes d'éthique et les principaux éléments de la déontologie en vigueur et les appliquer aux situations problématiques qui peuvent se rencontrer dans la pratique professionnelle. Acquérir les connaissances pertinentes aux cadres légal et socio-économique structurant le fonctionnement des systèmes dans lesquels les psychologues rendent leurs services. Savoir intervenir efficacement en concertation avec ces systèmes.

Connaissances à acquérir :

- les valeurs et principes d'éthique ;
- le code de déontologie de l'OPQ ;
- les lignes directrices et les cadres de pratique de l'Ordre applicables selon le champ d'expertise et la clientèle visée;
- les connaissances pertinentes aux cadres légal, socio-économique et ethnoculturel structurant le fonctionnement des systèmes dans lesquels les psychologues rendent leurs services.

Habilités à développer :

- le processus de prise de décision éthique ;
- l'intégration des préoccupations éthiques et déontologiques dans la pratique ;
- l'identification proactive des problématiques éthiques potentielles;
- la résolution de dilemmes éthiques ;
- la capacité à cibler les ressources nécessaires pour répondre aux besoins et à en faire une utilisation optimale.

Formation

Un cours obligatoire permettant d'acquérir les connaissances nécessaires devra normalement être suivi avant ou pendant le premier stage. Les connaissances à acquérir sont les valeurs et les principes éthiques, le code de déontologie de l'Ordre, ainsi que les autres standards professionnels en vigueur qui sont requis pour la pratique de la profession de psychologue au Québec. Les responsables des stages et de l'internat devront s'assurer que l'étudiant ait la possibilité d'approfondir ses connaissances éthiques et déontologiques en lien avec des problématiques concrètes.

1.3.6 COMPÉTENCE : CONSULTATION

Contexte

La consultation est un processus au cours duquel le psychologue est invité à émettre des opinions et des avis tout en ne détenant pas un contrôle direct sur la démarche de changement elle-même. La consultation est une interaction habituellement planifiée à l'avance entre le psychologue (consultant) et un ou plusieurs collègues, clients ou membres d'un système (famille, organisation, collectivité) en rapport avec un programme spécifique ou une problématique donnée.

Objectifs généraux

Acquérir une bonne connaissance des étapes de réalisation d'une consultation, de la complexité des éléments en cause et du doigté requis pour composer avec des situations délicates et parfois conflictuelles.

Connaissances à acquérir :

- le contexte historique, les théories et les méthodes contemporaines de consultation dans le secteur de pratique visé ;
- les aspects politiques, psychosociaux et systémiques de la dynamique de la consultation en tant que déterminants du rôle et des activités du consultant ;
- les différentes phases du processus de consultation ;
- l'organisation des systèmes (ex. : couples, familles, entreprises, centres hospitaliers ou de services sociaux, écoles, centres de réadaptation, organismes communautaires, P.A.E., bureaux ou cabinets privés).

Habilités à développer :

- établir une relation de consultation ;
- effectuer une analyse contextuelle de la problématique ;
- gérer, s'il y a lieu, la négociation entre les besoins, demandes et intérêts des différents acteurs de façon à en arriver à des solutions mutuellement acceptables ;
- évaluer les effets de l'intervention.

Formation

L'acquisition des connaissances se fait à l'intérieur d'un cours spécifique ou de l'équivalent dans d'autres cours ou séminaires. Quant à la formation pratique, 200 heures de formation sont allouées pour le développement des compétences consultation et supervision. Bien que la répartition du temps de formation entre ces deux compétences soit flexible, une formation minimale de 50 heures est exigée pour la compétence consultation, et ce, à l'intérieur du total de 200 heures.

1.3.7 COMPÉTENCE : SUPERVISION

Contexte

La supervision est un véhicule privilégié de l'intégration de la pratique professionnelle, de la théorie et de la recherche. Le superviseur est un modèle de cette intégration pour les supervisés par ses connaissances, ses habiletés et son savoir-être.

La supervision a pour objectif le développement chez le supervisé de compétences lui permettant d'assurer des services de qualité à la clientèle. Le développement de la compétence « supervision » devrait permettre à l'étudiant de s'initier au rôle de superviseur, en fonction des caractéristiques de la clientèle ou du milieu.

Objectifs généraux

Acquérir les fondements nécessaires et expérimenter un premier niveau d'expérience pratique dans le rôle de superviseur, auprès de personnes en formation.

Connaissances à acquérir

- les différents modèles du développement de la compétence en supervision;
- les méthodes et techniques de supervision;
- les modes d'évaluation de la supervision;
- les problématiques liées aux relations de pouvoir, aux différences culturelles, sexuelles et ethniques.

Habiletés à développer :

- définir des objectifs de supervision et expérimenter des méthodes d'apprentissage pertinentes;
- préparer un processus d'évaluation qui soit cohérent avec les objectifs d'apprentissage;
- favoriser, chez les supervisés, le développement des caractéristiques propres au comportement professionnel, telles être un apprenant actif, ouvert à la supervision, bien préparé, non défensif, organisé, capable d'utiliser le temps efficacement, prêt à prendre des risques, conscient de ses limites;
- faciliter l'intégration des savoirs.

Formation

L'acquisition des connaissances se fait à l'intérieur d'un cours spécifique ou de l'équivalent dans d'autres cours ou séminaires. Quant à la formation pratique, 200 heures de formation sont allouées pour le développement des compétences consultation et supervision. Bien que la répartition du temps de formation entre ces 2 compétences soit flexible, une formation minimale de 50 heures est exigée pour la compétence supervision, et ce, à l'intérieur du total de 200 heures.

Exemple d'application d'initiation à la compétence supervision

- Exemple 1 : un étudiant en internat qui agit à titre d'assistant superviseur auprès d'un groupe de stagiaires dans une clinique universitaire.
- Exemple 2 : un étudiant en internat qui guide un autre étudiant, de niveau « stage », dans la cotation et l'interprétation d'un test psychométrique (en complément de sa supervision formelle).
- Exemple 3 : un étudiant en internat qui encadre un gestionnaire dans le développement de compétences nécessaires (dans un contexte organisationnel).

2. L'AGRÉMENT

2.1 L'AGRÉMENT

2.1.1 L'AGRÉMENT DES PROGRAMMES

Le processus d'agrément est un processus continu visant principalement l'évaluation des programmes en regard des normes et critères établis dans le présent Manuel. Ainsi, un programme qui reçoit l'agrément de l'Ordre est réputé avoir satisfait toutes les exigences minimales de l'Ordre pour la formation initiale préparatoire à l'exercice de la psychologie au Québec.

À cette fin, le Comité de la formation recueille l'information nécessaire aux fins de formuler des avis au Conseil d'administration de l'Ordre en regard de la qualité de la formation à la lumière de l'évolution des connaissances et de la pratique, notamment, eu égard à la protection du public. La qualité de la formation, en vertu du règlement, s'entend de l'adéquation de la formation aux compétences professionnelles à acquérir pour l'exercice de la profession de psychologue.

2.1.2 LES CATÉGORIES D'AGRÉMENT

2.1.2.1 NOUVEAU PROGRAMME

Agrément: signifie que l'Ordre formule une recommandation au gouvernement du Québec visant l'ajout du diplôme à la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre, conformément à l'article 184 du *Code des professions*.

2.1.2.2 PROGRAMME EXISTANT

Agrément maintenu sans condition : signifie que le diplôme est maintenu à la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre.

Agrément maintenu avec conditions : signifie que le diplôme est maintenu à la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre, mais que l'agrément est conditionnel au suivi des recommandations visant la mise en place de mesures correctives selon un délai préalablement établi.

Agrément retiré : signifie que l'Ordre formule une recommandation au gouvernement du Québec visant le retrait du diplôme de la liste des diplômes donnant ouverture au permis de l'Ordre, conformément à l'article 184 du *Code des professions*, lorsque l'Université ne donne pas suite aux recommandations visant la mise en place de mesures correctives selon le délai préalablement établi.

2.1.2.3 PROGRAMME INACTIF

Un programme est inactif lorsque le diplôme auquel il mène demeure inscrit à la liste des diplômes du gouvernement du Québec alors qu'aucun étudiant n'y est inscrit. Le processus d'agrément vise alors à s'assurer que les conditions de maintien de l'agrément sont rencontrées préalablement à ce que l'Université réadmette des étudiants dans ce programme. Ce programme peut être réactivé, si au terme d'une évaluation il est constaté que les conditions de l'agrément demeurent inchangées. Si des changements au programme préalablement agréé sont planifiés ou si la dernière évaluation quinquennale remonte à plus de 5 ans, le Comité de la formation fera alors connaître la méthode d'évaluation qu'il juge nécessaire avant de pouvoir émettre, le cas échéant, une nouvelle recommandation d'agrément.

2.2 LE PROCESSUS D'AGRÉMENT

Cette section décrit les modalités et les étapes du processus d'agrément, du suivi des agréments et du processus décisionnel. On y précise aussi le mode de fonctionnement du Comité. L'agrément est un processus continu, par lequel un programme est évalué à chaque année par le biais d'un rapport annuel produit par l'Université et, s'il y a lieu, d'un rapport intérimaire. Il y a de plus une évaluation exhaustive tous les 5 ans.

2.2.1 ÉVALUATION QUINQUENNALE

L'évaluation exhaustive d'un programme a lieu tous les cinq ans. Afin de faciliter la collecte d'informations, le secrétariat général de l'Ordre fait parvenir aux universités un questionnaire portant sur les normes et les critères du Manuel. Le questionnaire est traité par le secrétariat général qui prépare les documents pour un sous-comité évaluateur (SCE), nommé par le Comité aux fins de cette évaluation. Le SCE est aussi responsable de la visite qui a lieu dans le cadre de l'évaluation quinquennale. Le SCE est nécessairement composé de deux membres du Comité, soit un représentant de la CREPUQ et un représentant de l'Ordre. Le SCE est assisté d'un représentant du secrétariat général de l'Ordre. Le Comité peut adjoindre au SCE une ressource ayant une expertise particulière.

2.2.2 QUESTIONNAIRE

Le questionnaire est complété par la direction de chaque programme et est transmis au secrétariat général au moins 4 mois avant le moment convenu pour la visite. Ce questionnaire vise à recueillir, de façon plus exhaustive que par le biais du rapport annuel, toute l'information en lien avec les normes et les critères du Manuel. Ainsi, la direction des programmes est appelée à faire la démonstration, pour chaque élément du Manuel, de la façon dont les programmes rencontrent les exigences de l'Ordre. Une fois complété, le questionnaire est alors transmis au secrétariat général accompagné des pièces justificatives, tels les syllabus de cours, de stage et d'internat, ainsi que tout autre document pertinent décrivant les activités du (ou des) programme(s). S'il y a lieu, des compléments d'information et des précisions sont demandés à la direction des programmes par le secrétariat général. Ce dernier analyse les informations colligées et rédige un projet de rapport préliminaire à l'intention du SCE faisant état des constats

en regard des normes et des critères du Manuel et, le cas échéant, des points nécessitant éclaircissements et explications.

Au moins un mois avant la date prévue pour la visite, le secrétariat général de l'Ordre transmet à la direction du programme le rapport préliminaire ainsi que la liste des personnes qu'il serait utile de rencontrer à l'occasion de la visite, le tout accompagné d'une proposition d'horaire.

2.2.1.2 VISITE

La visite s'effectue tous les cinq ans sur les lieux où est dispensé le programme. Elle est l'occasion de discuter avec les instances universitaires des constats suite à l'analyse du dossier, de valider les éléments identifiés et, s'il y a lieu, d'apporter des éclaircissements ou modifications quant à l'interprétation de certains éléments présentés. La visite est aussi l'occasion de rencontrer la direction du département et du (ou des) programme(s) et d'expliquer les normes et les critères du Manuel. La durée de la visite peut varier d'une université à l'autre selon, notamment, le nombre de programmes, de profils ou de cheminements à évaluer ou le nombre de personnes à rencontrer. Une visite des lieux dédiés au programme peut aussi avoir lieu (clinique universitaire, laboratoires, testothèque, etc.).

Une séance d'information visant à informer les étudiants et le corps professoral au sujet du modèle par compétence et visant à leur transmettre des informations générales au sujet de l'Ordre, peut avoir lieu.

L'échéance de cinq ans peut être devancée lorsqu'un programme subit des changements importants ou lorsqu'un programme nécessite une attention particulière eu égard au suivi des recommandations.

La direction des programmes offerts en extension ou en association doit aussi remplir le questionnaire quinquennal et l'établissement fait également l'objet d'une visite.

2.2.1.3 RAPPORT DE L'ÉVALUATION QUINQUENNALE

À la suite de la visite, le secrétariat général complète le rapport préliminaire en y ajoutant, le cas échéant, les explications ou les compléments d'information obtenus pendant la visite. Le SCE présente le tout au Comité. De cela découle le rapport du Comité concernant l'agrément du programme visé qui fait état de ses conclusions quant au type d'agrément recommandé (décrit à la section 2.1), ainsi que des recommandations visant le respect des normes et des critères du présent Manuel, le cas échéant.

Le Comité transmet ensuite son rapport au Conseil d'administration de l'Ordre, qui détermine les suites à donner aux recommandations contenues au rapport. L'Ordre transmet copie du rapport du Comité concernant l'agrément du programme visé, ainsi que la décision du Conseil d'administration quant aux recommandations qu'il contient, à l'université concernée, à la CREPUQ, au ministre de l'Éducation des Loisirs et du Sport et à l'Office des professions.

2.2.2. SUIVI DES AGRÉMENTS

2.2.2.1 RAPPORT INTÉRIMAIRE

Dans le cas des programmes ayant reçu un *agrément maintenu avec conditions*, pour chacune des recommandations visant le respect des normes et des critères du Manuel, la direction du programme informe le secrétariat général de l'Ordre, dans un délai maximal de 3 mois, des mesures qui seront mises en place et des échéanciers proposés pour s'y conformer. Le Conseil d'administration reçoit ce rapport intérimaire et détermine les suites à donner.

2.2.2.2 RAPPORT ANNUEL

Pour tous les types d'agrément, le suivi de l'agrément s'effectue au moyen du rapport annuel transmis par la direction des programmes au secrétariat général de l'Ordre. Ce rapport permet de faire le point sur des modifications ayant trait à l'ensemble des normes et des critères du Manuel. Le secrétariat général traite l'information communiquée par les universités et prépare les dossiers pour le Comité, qui fait ainsi le suivi annuel des agréments. Le Comité transmet au Conseil d'administration son rapport qui fait état de ses conclusions. Le Conseil d'administration reçoit ce rapport et détermine les suites à donner.

L'Ordre transmet copie des rapports annuels du Comité ainsi que les décisions du Conseil d'administration quant aux recommandations qu'ils contiennent, aux universités concernées, à la CRE-PUQ, au ministre de l'Éducation des Loisirs et du Sport et à l'Office des professions.

3. AMÉNAGEMENTS PARTICULIERS

Afin de tenir compte des différents secteurs de pratique visés par les programmes universitaires en psychologie menant à l'obtention du permis de l'Ordre, la direction d'un programme peut formuler une demande d'aménagements particuliers afin de satisfaire aux normes et critères du présent Manuel.

Ainsi, tout en respectant le cadre normatif de 45 crédits de formation académique et de 51 crédits (2300 h.) de formation pratique, de tels aménagements pourront permettre l'adaptation de certaines normes et critères afin d'en faciliter la mise en application par les départements universitaires.

Les demandes d'aménagements particuliers devront être formulées par écrit et adressées au secrétariat général. À la suite de l'étude d'une telle demande, le Comité formulera ses recommandations à l'intention du Conseil d'administration de l'Ordre. Une réponse sera ensuite adressée à l'Université.

LEXIQUE

4. LEXIQUE

Clientèle

On entend par type de clientèle: les enfants, les adolescents, les adultes, les personnes âgées, les couples, les familles, les groupes, les communautés/collectivités et les organisations.

Contact client

Dans les stages et l'internat, l'étudiant peut être exposé à la clientèle ou aux membres de son entourage (p. ex., famille, école), aux membres des systèmes-clients ou des collectivités de façon directe ou indirecte, tel que défini ci-dessous :

- Contact direct : toute activité de formation pratique lors de laquelle l'étudiant est face à face et intervient, dans un rôle actif, auprès d'un client et/ou de tout membre significatif de son système (ex : enseignant, parent, dirigeant/gestionnaire) en lien direct avec la prestation de services psychologiques. Exceptionnellement, les services psychologiques peuvent être dispensés à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre l'étudiant et son interlocuteur, le tout, en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre
- Contact indirect : toute activité de formation pratique reliée à la prestation de services psychologiques, mais pour lesquels l'étudiant n'intervient pas directement auprès du client ou de tout membre significatif de son système (par ex. : observer derrière le miroir ou à l'aide d'un média électronique, assister à titre d'observateur à une intervention ou une évaluation, etc.).
- Autres activités : les activités de stage ou d'internat qui ne sont pas du contact direct ou indirect seront qualifiées « d'autres activités »; par exemple : tenue de dossier, rédaction de rapport, préparation d'entrevue, correction/cotation d'épreuve psychométrique, discussion et conférence de cas, planification d'une réunion (en psychologie organisationnelle), etc.

Supervision

La supervision est un véhicule privilégié permettant l'intégration des compétences professionnelles, de la théorie et de la recherche. Par le biais de ses connaissances, de ses habiletés et de son savoir-être, le superviseur est un modèle de cette intégration pour les supervisés. La supervision est dispensée par un psychologue expérimenté. En situation d'exception, une portion des heures de supervision requises au présent Manuel (voir détails à la section 1.2.1.3) peuvent être dispensées par un professionnel dont les compétences sont jugées équivalentes à celle d'un psychologue.

La supervision peut prendre différentes formes, soit la supervision individuelle « un à un », la supervision individuelle « en groupe » et la supervision « de groupe ». Les ratios exigés par l'Ordre sont définis à la section 1.2.1.3. Les définitions suivantes précisent les attentes de l'Ordre pour chacune des catégories de supervision.

- La supervision est qualifiée d'individuelle « un à un » lorsque le superviseur et l'étudiant interagissent l'un avec l'autre, en face à face, et qu'ils traitent spécifiquement d'un client de l'étudiant ou d'un mandat qui lui est confié, ainsi que de toute question relative à son développement professionnel. Exceptionnellement, la supervision individuelle peut être dispensée à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre le superviseur et l'étudiant, le tout, en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre :
- La supervision est qualifiée d'individuelle « en groupe » lorsque l'étudiant reçoit, en présence d'autres étudiants, une supervision pour un de ses clients ou pour les mandats qui lui sont confiés; cette supervision inclut également l'échange autour de toute question relative au développement professionnel de l'étudiant. Ce type de supervision doit être structuré de telle sorte que l'étudiant y reçoit un temps de supervision spécifique, régulier et planifié. Exceptionnellement, la supervision individuelle en groupe peut être dispensée à distance, en temps réel, par des moyens de communication permettant un contact visuel et/ou verbal entre le superviseur et les étudiants, le tout, en respectant les règles de l'art de la pratique professionnelle en psychologie, en lien avec les règles déontologiques en vigueur et les lignes directrices produites par l'Ordre.
- La supervision est qualifiée « de groupe » lorsque les membres d'un groupe participent à la supervision de leur collègue, ce qui contribue à enrichir leur exposition à divers types de cas, de clientèles, de systèmes ou de groupes communautaires et de modalités d'évaluation et d'intervention. Les étudiants y développent aussi des habiletés d'interaction professionnelle et y consolident leur identité professionnelle. Cette forme de supervision peut être comptabilisée dans les heures totales de supervision (voir section 1.2.1.3).