

La supervision

Balises de pratiques, réflexions éthiques et encadrement réglementaire

Adopté par le conseil d'administration de l'Ordre le 25 octobre 2019

Table des matières

Mise en contexte.....	3
La conceptualisation de la supervision	3
Un processus d'acquisition et d'intégration des trois savoirs.....	5
Les contextes de la supervision.....	5
La supervision obligatoire	6
La supervision en formation continue	6
La supervision, une compétence professionnelle.....	7
La relation de supervision : l'importance de l'alliance de travail.....	7
Quelques principes éthiques en supervision	8
Le respect de la déontologie en supervision.....	9
Le secret professionnel	9
Le consentement libre et éclairé du supervisé à la supervision	10
Le consentement libre et éclairé du client qui reçoit des services d'un supervisé.....	10
Le respect de la confidentialité des clients	11
Les situations de conflits d'intérêts.....	11
La tenue des dossiers en supervision.....	12
L'accès au dossier de supervision	13
La conservation des dossiers de supervision	13
Le dossier de supervision en milieu universitaire	13
La supervision en groupe	14
La supervision à distance (en télépratique)	14
Le contrat de supervision	14
Les responsabilités du superviseur et du supervisé.....	16
La supervision et les activités professionnelles qui s'y apparentent	17
La supervision et l'encadrement administratif	17
La supervision et l'enseignement.....	18
La supervision et les échanges dans le cadre de réunions interdisciplinaires	18
La supervision et le mentorat	18
La supervision et la psychothérapie.....	18
La supervision et le coaching	19

La supervision et la consultation.....	20
La consultation formelle et informelle.....	20
La tenue de dossiers en consultation.....	21
La consultation entre pairs et le codéveloppement (<i>peer supervision</i>).....	21
La rémunération.....	22
Les qualités du superviseur et du supervisé	22
Les compétences du superviseur	23
Les critères pour être superviseur	24
Le choix du superviseur.....	26
Conclusion	26
Annexe 1. Formulaire de consentement à la supervision/consultation	28
Mise en garde.....	28
Références.....	29

Mise en contexte

Ce document a été élaboré afin de répondre aux interrogations des psychologues et des titulaires du permis de psychothérapeute sur la supervision en psychologie au Québec, notamment la supervision de l'exercice de la psychothérapie. C'est ainsi qu'on y propose quelques définitions et caractéristiques de la supervision, y compris ses objectifs, les contextes dans lesquels elle s'exerce et les obligations qui s'y rattachent sur les plans clinique et réglementaire. On y définit également, tout en les distinguant, les activités professionnelles qui s'y apparentent. Finalement, on fait état des critères pour devenir superviseur, de même que des compétences attendues chez ce dernier.

Ce document s'adresse à tous ceux qui désirent offrir de la supervision ou en bénéficier. Il vise à promouvoir les bonnes pratiques en matière de supervision, et ce, peu importe le type d'activités professionnelles exercées (évaluation, intervention, psychothérapie, etc.), le contexte (encadrement universitaire, pratique privée, réseaux de l'éducation et de la santé, etc.) ou le secteur de pratique dans lequel elles s'exercent (psychologie clinique, psychologie scolaire, neuropsychologie, psychologie du travail et des organisations, psychologie communautaire, psychologie médicale, enseignement et recherche). Il y a lieu de rappeler que la supervision de la psychothérapie s'aligne souvent sur le modèle théorique préconisé, soit l'un des quatre modèles auxquels on a le plus fréquemment recours (cognitivo-comportementaux, humanistes, psychodynamiques, systémiques et théories de la communication).

La démarche d'élaboration de ce document, basé sur le *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue* (référentiel de compétence) ainsi que sur les écrits antérieurs de l'Ordre des psychologues du Québec (ci-après l'Ordre), a inclus un processus de consultation auprès des membres de l'Ordre offrant de la supervision. Le document a aussi été présenté aux différentes instances de l'Ordre afin de s'assurer que les positions prises s'inscrivent bien dans le cadre légal et réglementaire. Puis, des experts ciblés reconnus par leurs pairs comme étant des superviseurs expérimentés se sont penchés sur le document, notamment pour en valider le contenu scientifique et professionnel.

Ce texte se veut davantage un guide pour les superviseurs et supervisés qu'un document à portée prescriptive. Il ne vise pas à se substituer aux lignes directrices qui encadrent les pratiques cliniques comme celles de l'American Psychological Association (APA) et de l'Association of State and Provincial Psychology Boards (ASPPB).

La conceptualisation de la supervision

La littérature professionnelle et scientifique propose de nombreuses définitions de la supervision. Elle fait également état de processus de supervision qui diffèrent selon les activités professionnelles qui en sont l'objet ou selon les contextes dans lesquels ces activités professionnelles s'exercent. Il importe de souligner que c'est d'abord dans le contexte de la formation initiale que le champ d'étude de la supervision s'est élaboré. Dans ce cadre, il revient aux milieux de formation initiale de faciliter le développement professionnel, tout en s'assurant que le supervisé réponde aux normes de pratique de la profession. Cette double mission met en tension les rôles de facilitateur et d'évaluateur, rôles plus facilement conciliables si la démarche de supervision repose sur des interactions où superviseur et supervisé réfléchissent ensemble, échangent leurs points de vue, se donnent de la rétroaction, et ce,

dans le cadre d'une relation asymétrique empreinte de respect, de confiance mutuelle et de collaboration.

Afin de définir la supervision, on se réfère ici à des auteurs reconnus en matière de supervision pour présenter une conceptualisation à caractère générique.

Selon l'APA (2014), « la supervision est une activité professionnelle distincte qui repose sur une relation de collaboration qui comporte à la fois des éléments facilitateurs et évaluatifs, qui se poursuit à travers le temps, qui a pour objectifs d'améliorer la compétence professionnelle des supervisés et la pratique soutenue par la science, d'assurer la qualité des services offerts, de protéger le public et de jouer un rôle de gardien de la profession pour ceux qui désirent y entrer¹ ».

Ainsi, la supervision repose sur l'établissement d'une relation professionnelle entre un superviseur et un supervisé permettant l'acquisition de compétences et le développement professionnel du supervisé. Cette relation est asymétrique, du fait notamment que le superviseur possède des connaissances ou des compétences que le supervisé recherche, et elle comprend un volet évaluatif, ainsi qu'un volet d'accompagnement et de soutien.

Selon Falender et Shafranske (2004), la supervision est une activité professionnelle distincte, qui nécessite des compétences propres et le déploiement d'une relation servant à améliorer la compétence professionnelle et la pratique soutenue par la science chez le supervisé, à veiller à la qualité des services offerts, à protéger le public, à remplir la fonction de gardien de l'accès à la profession (dans le cadre de la formation initiale) ou à l'habilitation à l'exercice d'activités professionnelles complexes qui comportent des risques de préjudice. La supervision est donc une activité professionnelle où l'acquisition de connaissances et de compétences s'effectue par l'enseignement, la modélisation et la résolution conjointe de problèmes. En outre, elle préconise la reconnaissance des forces du supervisé et, de ce fait, sert à soutenir le sentiment d'efficacité professionnelle de celui-ci. Par ailleurs, la supervision est exercée de manière compétente lorsque les normes éthiques et déontologiques, les prescriptions légales et les activités professionnelles sont utilisées pour promouvoir et protéger le bien-être du client, de la profession et de la société en général.

Pour Bernard et Goodyear (2019), la supervision est une « relation évaluative, hiérarchique, et elle s'étend dans le temps. La relation de supervision a pour but d'améliorer le fonctionnement professionnel du supervisé, de surveiller la qualité des services professionnels offerts aux clients par

¹ Traduction libre : *Supervision is a distinct professional practice employing a collaborative relationship that has both facilitative and evaluative components, that extends over time, which has the goals of enhancing the professional competence and science-informed practice of the supervisee, monitoring the quality of services provided, protecting the public, and providing a gatekeeping function for entry into the profession.* Source : American Psychological Association. (2014). *Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology* (p. 2). Repéré à <http://www.apa.org/about/policy/guidelines-supervision.pdf>.

le supervisé et de servir de gardien à l'entrée à la profession^{2,3,4,5} ». Il s'agit donc d'un processus qui se déploie sur plusieurs rencontres, dont la durée est ajustée aux besoins du supervisé.

L'Ordre, dans son *Manuel d'évaluation des programmes de doctorat* (OPQ, 2016), réfère à la supervision comme un « véhicule privilégié de l'intégration de la pratique professionnelle, de la théorie et de la recherche. Par ses connaissances, ses habiletés et son savoir-être, le superviseur est un modèle de cette intégration pour les supervisés. La supervision a pour objectif le développement, chez le supervisé, de compétences lui permettant d'assurer des services de qualité à la clientèle ».

Un processus d'acquisition et d'intégration des trois savoirs

La supervision vise à soutenir la compétence professionnelle du supervisé et permet, par le fait même, de promouvoir la qualité des services professionnels rendus aux clients du supervisé. Le superviseur favorise la compétence professionnelle du supervisé en aménageant un espace de réflexion, adapté aux besoins du supervisé, permettant l'intégration du savoir théorique, du savoir-faire et du savoir-être, un espace de réflexion fondé sur l'écoute, le respect, l'empathie, l'exemple et le dialogue. Il s'assure que le supervisé agisse selon les meilleures pratiques. En ce sens, il favorise le développement professionnel du supervisé et contribue de façon préventive à la protection du public. De plus, bien qu'il ne faille pas confondre les rôles et mandats du superviseur et ceux d'un inspecteur ou d'un syndic, le superviseur est attentif à favoriser un processus de réflexion chez le supervisé face à des attitudes ou des comportements à risque pour les clients de ce dernier.

Les contextes de la supervision

L'engagement en supervision peut être volontaire comme il peut être obligatoire. De nombreux contextes peuvent nécessiter qu'on s'engage en supervision, considérant que nul ne peut détenir

² Traduction libre : *Supervision [...] relationship is evaluative and hierarchical, extend over time, and has the simultaneous purposes of enhancing the professional functioning of the more junior person(s); monitoring the quality of professional services offered to the clients that she, he, or they see; and serving as a gatekeeper for the particular profession the supervisee seeks to enter.* Source : Bernard et Goodyear (2019, p. 9).

³ La supervision est dite hiérarchique parce qu'elle renvoie à un rapport asymétrique, le superviseur détenant des connaissances que le supervisé n'a pas et étant plus compétent et plus expérimenté que ce dernier. De plus, en supervision, les responsabilités du superviseur et celles du supervisé ne sont pas de même niveau. C'est dans un tel contexte hiérarchique que se déroule la supervision de ceux qui ne disposent pas de la pleine autonomie d'exercice (ex. : un supervisé qui ne serait pas titulaire du permis d'exercice ou d'une attestation exigée par la loi ou autrement). Dans ces situations, comme dans celles où la supervision est imposée par une instance de l'Ordre, par exemple, le supervisé doit suivre les instructions et prescriptions de son superviseur pour la prestation des services professionnels à l'égard desquels ce dernier engage sa responsabilité professionnelle.

⁴ Surveiller implique, par exemple, de ne pas laisser le supervisé à lui-même, de s'enquérir de ce qu'il a fait ou s'apprête à faire, et ce, à la fois pour soutenir le développement de sa compétence et pour réduire le risque d'erreurs. Cette « surveillance » doit être empreinte d'attention bienveillante, le souci étant de soutenir, de bien comprendre, d'inciter à la prudence et d'accompagner dans l'action comme dans la réflexion.

⁵ Précisons que l'aspect de gardien à l'entrée dans la profession s'applique uniquement au contexte de supervision en formation initiale.

toutes les compétences et que celles-ci peuvent nécessiter d'être mises à jour ou approfondies, une fois acquises.

La supervision obligatoire

La supervision est obligatoire dans les contextes suivants :

- dans le cadre de la formation initiale, pour l'obtention du permis de psychologue;
- pour les candidats au permis de psychothérapeute;
- pour les candidats au permis de psychologue par voie d'équivalence;
- pour les personnes inscrites au registre des étudiants et des candidats à l'admission à l'Ordre (doctorants et candidats qui exercent dans le cadre d'un emploi, hors du cadre d'un programme d'études, d'un stage ou d'une formation);
- lors de l'obtention de certifications supplémentaires (par exemple, pour l'exercice d'activités réservées, comme l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles neuropsychologiques ou l'accréditation en médiation familiale);
- lorsqu'elle est imposée par le conseil d'administration de l'Ordre;
- lorsqu'elle découle d'une entente avec une instance de l'Ordre;
- lorsqu'elle est imposée par un employeur.

La supervision en formation continue

La supervision est parfois considérée comme un processus dont la survenue et la durée sont limitées, souvent associée à la seule formation initiale. Certains pourraient faussement déduire que le professionnel ayant acquis son droit de pratique professionnelle serait compétent à vie et que seule la rencontre de clients difficiles pourrait justifier un réengagement ponctuel en supervision. Or, on peut également avoir recours à la supervision dans le contexte de la formation continue, par exemple lorsqu'un psychologue développe ses compétences pour recevoir un nouveau type de clientèle ou dans l'apprentissage et l'application d'une nouvelle approche ou technique qui ne requiert pas de certification particulière. La supervision, en raison notamment de l'espace de réflexion qui y est aménagé, peut également aider à la consolidation de la compétence professionnelle, assurer la dispensation de services de qualité ajustés aux besoins des clients et contribuer à prévenir l'épuisement professionnel. La supervision constitue donc une activité que l'on gagne à intégrer à toute pratique professionnelle, quelle que soit son expérience ou son niveau de compétence.

Dans un contexte de formation continue, la nature de la relation entre le supervisé et le superviseur ainsi que les objectifs visés peuvent différer de ceux que l'on retrouve en contexte de supervision obligatoire. La supervision en contexte de formation continue peut viser à parfaire le savoir, le savoir-faire ou le savoir-être d'un professionnel détenant déjà les compétences requises à l'obtention d'une attestation ou d'un permis délivrés par l'Ordre. Il peut alors s'agir de favoriser une réflexion sur la pratique auprès d'un pair possédant une expertise spécifique (approche, technique ou processus). La relation de supervision peut sembler revêtir un caractère plus égalitaire en raison du fait qu'un professionnel s'adresse à un autre professionnel, les deux pouvant être déjà habilités à l'exercice d'une même activité. Or, une relation de supervision n'est jamais complètement égalitaire, comme pourrait l'être une situation de consultation (on y reviendra plus loin).

En ce qui a trait au volet évaluatif, on note qu'il prend davantage d'importance en formation initiale qu'en formation continue, et ce, en raison du fait qu'on doit s'assurer que le supervisé réponde aux

normes de pratique de la profession tout en facilitant son développement professionnel. En formation continue, alors qu'on voit au développement et à la consolidation de compétences, de même qu'à l'optimisation de la pratique professionnelle, le processus d'évaluation et ses modalités s'articulent sur les objectifs convenus conjointement. Le volet évaluatif demeure, mais le processus de rétroaction est davantage formatif que sommatif, la valeur de la rétroaction étant moins prescriptive puisqu'on vise surtout à soutenir et à approfondir la réflexion du supervisé. Aussi, le superviseur n'a habituellement pas à faire rapport de son évaluation à un tiers, bien qu'il ait à consigner les informations requises et pertinentes au dossier qu'il doit tenir.

La supervision, une compétence professionnelle

Une compétence professionnelle est un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés, d'attitudes et de valeurs qui permettent d'assurer la protection du public, dans le cadre de la pratique professionnelle de la psychologie (ASPPB, 2015). Une compétence professionnelle peut aussi être définie comme un ensemble constitué de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être, savoirs nécessitant une formation spécifique pour se développer (Fouad et al., 2009; APA, 2011). À ce titre, la supervision repose sur des compétences particulières, et le *Manuel d'évaluation des programmes de doctorat* (OPQ, 2016) utilise l'expression « compétence supervision » pour y référer. Ainsi, la *compétence supervision* requiert des connaissances, des habiletés et des attitudes spécifiques qui ne sont pas nécessairement les mêmes que celles liées, par exemple, à l'évaluation ou à l'intervention. À cet égard, il faut noter que depuis 2006, on a formalisé l'obligation de suivre une formation de base à la supervision pour l'obtention du doctorat en psychologie⁶, ce qui va de pair avec l'idée, de plus en plus partagée, que l'exercice de la supervision repose sur des compétences spécifiques.

La supervision permet aux professionnels ou futurs professionnels d'exposer leur pratique à un tiers et, ce faisant, de s'engager dans un processus de réflexion, portant souvent sur des situations complexes. Le supervisé a ainsi l'occasion de s'interroger sur ses aptitudes, sur les ressources qu'il déploie, sur ses façons de faire usuelles ou automatiques (méthodes et techniques) ou sur sa capacité à réguler son expérience personnelle (savoir-être), étant entendu que sa pratique professionnelle peut ne pas être bien adaptée en tout temps, en toutes circonstances ou pour tout client.

La relation de supervision : l'importance de l'alliance de travail

La capacité du superviseur à établir, maintenir et réparer l'alliance de supervision est essentielle au déroulement du processus (Ladany et al., 2013). La fondation d'une alliance bien établie dans la relation de supervision permet d'aborder les questions difficiles, tels les biais, la position subjective du superviseur ou les problèmes liés à la compétence (Falender et Shafranske, 2004). La qualité de l'alliance est à ce point importante que certains auteurs affirment qu'elle prédit le succès de la supervision et la satisfaction du supervisé dans son travail (Bernard et Goodyear, 2019).

Bordin (1983) considère que l'alliance de travail découle de la qualité du lien, d'un accord sur les tâches à accomplir (rôles et responsabilités respectifs) et d'un accord sur les objectifs. Préserver l'alliance incombe au superviseur, ce qui peut s'avérer complexe, en particulier en contexte de formation

⁶ Les connaissances de base requises pour exercer la supervision s'étendent généralement sur le cycle d'un cours de 2^e/3^e cycle universitaire de 45 heures (135 heures incluant les activités complémentaires, les travaux de groupe, les travaux personnels et les lectures).

initiale, où il faut réconcilier et harmoniser les rôles de facilitation et d'évaluation. Le développement d'une alliance de supervision passe inévitablement par des moments de fluctuations et de perturbations, voire de ruptures relationnelles plus ou moins prononcées (Lecomte et Savard, 2012). Certains avancent à cet effet que le facteur le plus déterminant pour le développement et le maintien de l'alliance est la capacité de la dyade à résoudre positivement des conflits lorsque ceux-ci surviennent (Bernard et Goodyear, 2019). Dans tous les cas, la prise de conscience des moments où l'alliance de travail est plus ou moins compromise (moments de *désaccordage*) est déterminante pour l'évolution de la supervision (Lecomte et Savard, 2012). Afin de préserver l'alliance dans un contexte où la relation est asymétrique, il pourrait aussi s'avérer pertinent de mettre en place des mécanismes clairs et accessibles au supervisé pour la résolution des plaintes, dans l'éventualité où des conflits émergeraient.

Quelques principes éthiques en supervision

La supervision est une activité professionnelle basée sur les principes éthiques qui régissent la profession. À titre d'exemples, parmi ce qu'élabore la Société canadienne de psychologie, on relève l'importance du respect de l'autonomie et de la dignité (qui s'exprime notamment par le respect de la diversité culturelle et des différences individuelles), le principe de bienveillance, le principe de non-malfaisance et le principe de justice⁷.

L'application des principes éthiques par le superviseur et le supervisé contribue d'ailleurs à l'établissement et au maintien d'un climat d'apprentissage positif et favorise l'alliance de travail (Bernard et Goodyear, 2019).

Plusieurs situations inconfortables, menant parfois à des dilemmes éthiques, peuvent surgir en contexte de supervision. Une des situations problématiques fréquentes est celle à laquelle est confronté le superviseur, alors qu'il a la double responsabilité d'assurer une qualité optimale de services aux clients et de favoriser le développement du supervisé. Si l'intérêt du supervisé et l'intérêt du client de ce dernier divergent, les principes éthiques qui régissent la profession peuvent servir de guide à la réflexion.

Le superviseur qui serait tenté de rapporter à l'Ordre l'inaptitude ou l'incompétence de son supervisé, ou tout acte dérogatoire posé par ce dernier, doit se rappeler d'emblée son obligation de protéger le secret professionnel de cette relation⁸ ainsi que l'importance de l'alliance dans la relation de

⁷ Société Canadienne de psychologie. (2009/2017). *Ethical guidelines for supervision in psychology: Teaching, research, practice, and administration*. Repéré à https://cpa.ca/docs/File/Ethics/CoEGuidelines_Supervision2017_final.pdf

⁸ Le supervisé étant un client en regard de l'article 67 du *Code de déontologie des psychologues*, le superviseur doit obtenir l'autorisation du supervisé pour rapporter des informations le concernant à l'Ordre (sauf dans les cas énumérés à l'article 60.4 du *Code des professions*).

Article 67 : *Lorsqu'un psychologue apprend hors du cadre d'une relation confidentielle avec un client, qu'un autre psychologue ne ferait pas preuve de compétence dans l'exercice de sa profession, serait inapte à exercer ou dérogerait aux dispositions du présent code et qu'il a des motifs raisonnables de croire que ce renseignement est valable, il en informe l'Ordre. Quand ce renseignement lui est transmis dans le contexte de l'exercice de sa profession, il ne dévoile ce renseignement qu'avec l'autorisation explicite du client.*

supervision. La protection du public s'appuie alors sur le fait que le supervisé peut parler en toute liberté au superviseur de ses moins bons coups, de ses doutes, de ses regrets, voire de ses fautes ou erreurs. En ce sens, le superviseur joue un rôle crucial de protection du public en facilitant un travail réflexif⁹ fondé sur une alliance positive avec le supervisé pour l'aider à rétablir de bonnes pratiques. Dans l'éventualité où il y aurait présence de risques sérieux¹⁰ pour le client et où les efforts du superviseur pour les minimiser ne porteraient pas fruit, ce dernier pourrait alors s'adresser à l'Ordre.

Le respect de la déontologie en supervision

Il faut rappeler que le supervisé est un client pour le psychologue qui agit comme superviseur auprès de lui. À cet effet, le *Code de déontologie des psychologues* (ci-après, le *Code*) s'applique. Le supervisé a les mêmes droits et dispose des mêmes possibilités de recours que tous les autres clients; le superviseur fait face aux mêmes obligations envers son supervisé qu'envers ses autres clients.

Le secret professionnel

Le superviseur, afin de préserver le secret professionnel, ne divulgue aucun renseignement sur son supervisé, à l'exception de ce qui a été autorisé formellement par le supervisé par écrit, ou verbalement s'il y a urgence, ou encore si la loi l'ordonne. Le superviseur ne révèle pas qu'un supervisé fait ou a fait appel à ses services professionnels ou qu'il a l'intention d'y recourir. Le superviseur ne mentionne aucun renseignement factuel susceptible de permettre d'identifier le supervisé ou encore modifie, au besoin, certains renseignements susceptibles de révéler l'identité du supervisé, renseignements qu'il utilise à des fins didactiques, pédagogiques ou scientifiques. Le superviseur obtient préalablement de son supervisé une autorisation écrite pour faire un enregistrement audio ou

Article 60.4 : *Le professionnel doit respecter le secret de tout renseignement de nature confidentielle qui vient à sa connaissance dans l'exercice de sa profession. Il ne peut être relevé du secret professionnel qu'avec l'autorisation de son client ou lorsque la loi l'ordonne ou l'autorise par une disposition expresse. Le professionnel peut en outre communiquer un renseignement protégé par le secret professionnel, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence [...] on entend par blessures graves toute blessure physique ou psychologique qui nuit d'une manière importante à l'intégrité physique, à la santé ou au bien-être d'une personne ou d'un groupe de personnes identifiable.*

⁹ Pour plus d'information sur les processus de supervision axés sur la réflexivité, voir entre autres Lecomte (2002), Lecomte et Savard (2012).

¹⁰ On peut se référer à l'article 60.4 du *Code des professions* pour définir ce qu'on entend par « risque sérieux » : *Le professionnel peut en outre communiquer un renseignement protégé par le secret professionnel, en vue de prévenir un acte de violence, dont un suicide, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence [...] On entend par « blessures graves » toute blessure physique ou psychologique qui nuit d'une manière importante à l'intégrité physique, à la santé ou au bien-être d'une personne ou d'un groupe de personnes identifiable.*

vidéo d'une entrevue ou d'une activité; cette autorisation spécifie l'usage ultérieur de cet enregistrement ainsi que les modalités de révocation de cette autorisation¹¹.

Le consentement libre et éclairé du supervisé à la supervision

Le supervisé doit consentir de façon libre et éclairée aux services de supervision. Il peut donner son consentement verbalement (dans ce cas, une note au dossier en fait état) ou par écrit. Le consentement doit mentionner si le processus de supervision inclut la production d'une évaluation par le superviseur ainsi que la transmission de cette évaluation à un tiers (employeur, université, syndic, secrétaire de l'Ordre, etc.), le cas échéant. Dans cette situation, le supervisé qui consent à être supervisé doit savoir qu'il consent aussi à la transmission de l'évaluation au tiers, cette étape faisant partie des services de supervision auxquels est mandaté le superviseur. Le supervisé n'est pas tenu par conséquent de consentir ponctuellement à chaque transmission d'information en pareil contexte. Le supervisé doit être éclairé au début de son engagement en supervision sur ce qui sera transmis le moment venu, dans quel contexte et à quels personnes, instances ou autres tiers la transmission sera effectuée.

Même lorsqu'il est évident que le supervisé consent à la supervision (par exemple, lorsque le doctorant s'inscrit à un programme ou que le supervisé sollicite lui-même le superviseur), il incombe au superviseur d'élaborer ce qu'implique le consentement afin que celui-ci soit le mieux éclairé possible, d'autant plus que la supervision et/ou le choix du superviseur sont parfois imposés. Dans ce contexte délicat, l'établissement de l'alliance de travail peut être plus difficile, le superviseur devant alors être particulièrement attentif à cet enjeu.

Le consentement libre et éclairé du client qui reçoit des services d'un supervisé

Dans les situations de supervision obligatoire suivantes, le supervisé doit dévoiler à son client qu'il est supervisé :

- en formation initiale, pour l'obtention du permis de psychologue;
- candidats au permis de psychothérapeute;
- candidats au permis de psychologue par voie d'équivalence;
- personnes inscrites au registre des étudiants et des candidats à l'admission (doctorants et candidats qui exercent dans le cadre d'un emploi, hors du cadre d'un programme d'études, d'un stage ou d'une formation);
- obtention de certifications supplémentaires (par exemple, pour l'exercice d'activités réservées, comme l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles neuropsychologiques ou l'accréditation en médiation familiale).

¹¹ Le consentement à la supervision devrait aussi faire état des limites à la confidentialité applicables au cadre pédagogique de l'université et du milieu de stage dans lequel opère le supervisé, notamment les informations qui pourront être partagées par le superviseur avec les responsables pédagogiques en vue d'établir la réussite du supervisé dans le programme et les informations qui pourront être partagées par le superviseur avec le coordonnateur du milieu de stage ou le directeur des stages.

En effet, afin que le client puisse consentir de manière éclairée aux services, il doit savoir que le supervisé qu'il consulte est encore en période de formation et n'est pas autorisé à offrir des services sans supervision.

Dans les situations suivantes, le professionnel n'est pas tenu de dévoiler à son client qu'il est supervisé :

- supervision en formation continue;
- dans les situations de supervision obligatoire suivantes :
 - découlant d'une entente avec une instance de l'Ordre;
 - imposée par le conseil d'administration de l'Ordre;
 - imposée par un employeur.

Le respect de la confidentialité des clients

Dans tous les contextes de supervision, le paragraphe 15(6) du *Code* s'applique, soit : *le supervisé ne dévoile pas l'identité de son client*, notamment, à son superviseur, sauf autorisation.

Dans les contextes de supervision obligatoire où les clients sont assignés au supervisé par le superviseur (par exemple, dans le réseau de la santé et des services sociaux), il va de soi que les clients seront connus du superviseur. Il faut que le supervisé informe le client que le superviseur a accès à son dossier. Cette nuance est importante, car dans ces contextes de supervision obligatoire, le superviseur a accès au nom et au dossier du client du supervisé puisqu'il porte son regard sur ce qui y est consigné et, le cas échéant, contresigne chacune des entrées du supervisé, confirmant ainsi son engagement à titre de superviseur.

Les situations de conflits d'intérêts

Le superviseur évite les conflits d'intérêts. En ce sens, il évite les situations où ses intérêts personnels pourraient être en conflit avec ses intérêts professionnels face à un supervisé. Un psychologue, en raison de son engagement à titre de superviseur, peut se trouver en situation de double lien ou de liens multiples avec le supervisé. C'est le cas, par exemple, lorsque son rôle de superviseur se conjugue avec celui d'enseignant, de mentor, de collègue de travail, de gestionnaire offrant un encadrement administratif, etc. Ces situations comportent des risques de conflits d'intérêts dont il faut se prémunir. Toutefois, toutes les situations de double lien ou de liens multiples n'entraînent pas nécessairement un conflit d'intérêts, par exemple, la supervision d'un collègue de travail dans un milieu spécialisé où les professionnels impliqués n'ont aucun client en commun et ne travaillent pas dans la même équipe au quotidien¹². Il en est de même de la situation où un psychologue superviseur devient le psychologue traitant de son ex-supervisé dans le contexte où la supervision a clairement pris fin. Dans tous les cas, la question préalable à se poser avant d'accepter un mandat en situation de double lien ou de liens multiples demeure celle de la potentielle présence d'un conflit d'intérêts. Alors, le superviseur et le supervisé ont à s'assurer qu'ils gardent toute l'indépendance requise de s'exprimer pour mener à bonnes fins le processus de supervision.

¹² Le psychologue qui agit à titre de superviseur dans son milieu de travail doit, autant que faire se peut, considérer la probabilité que les relations de travail évoluent : un supervisé aujourd'hui pourrait être nommé coordonnateur ou gestionnaire de l'unité de travail dans un futur proche ou un supervisé œuvrant aujourd'hui dans un autre service pourrait être muté dans le même service que le superviseur.

La tenue des dossiers en supervision

La supervision est une activité professionnelle où le superviseur agit à titre de professionnel s'engageant à offrir ses services au supervisé. Le superviseur doit donc tenir un dossier, comme pour tous ses clients, conformément au *Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des psychologues*. Les informations rapportées au dossier par le superviseur portent sur le supervisé et non sur le ou les clients du supervisé. L'article 3 précise les renseignements devant être inscrits au dossier :

1° la date d'ouverture du dossier;

2° lorsque le client est une personne physique, le nom de ce client à sa naissance, son sexe, sa date de naissance, son adresse et son numéro de téléphone;

3° lorsque le client est une société ou une personne morale, le nom de ce client, l'adresse de son établissement, son numéro de téléphone, de même que les nom et prénom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre de la fonction d'un représentant autorisé;

4° une description sommaire des motifs de la consultation;

5° une description sommaire des services professionnels rendus et leur date;

6° les conclusions de l'examen psychologique ou la description du programme d'intervention et les recommandations;

7° les notations sur l'évolution du client à la suite des services rendus;

8° tout document relatif à la transmission de renseignements à des tiers et, notamment, tout document signé par le client autorisant la transmission de tels renseignements;

9° une copie de tout contrat de service ou la description de toute entente particulière concernant la nature et les modalités d'une intervention;

10° la signature du psychologue qui a inscrit dans un dossier les renseignements mentionnés aux paragraphes 1 à 9.

Il faut noter que dans le cadre de cours universitaires portant sur la supervision, les étudiants peuvent être amenés à effectuer des exercices de supervision. Ces exercices ne constituent pas de la supervision; par conséquent, ils ne nécessitent pas la tenue d'un dossier.

Par ailleurs, le superviseur peut avoir à intervenir ponctuellement, parfois quotidiennement, hors du cadre des rencontres de supervision planifiées, et ce, pour assurer la qualité du travail du supervisé et répondre aux besoins de ce dernier. Cela peut arriver lorsque le superviseur et le supervisé se côtoient dans un même milieu alors que ce dernier ne dispose pas de la pleine autonomie professionnelle (ex. : stage à l'université, internat en milieu de travail). Dans ces cas, le superviseur n'a pas nécessairement à rendre compte de chacune de ses interventions ponctuelles non planifiées, étant entendu qu'il en ferait état dans une prochaine note. Cependant, toutes observations ou interventions significatives, notamment celles réorientant les objectifs de la supervision, devraient être consignées au dossier. Le superviseur doit exercer son jugement afin de déterminer l'importance de rapporter immédiatement une intervention ponctuelle qu'il considérerait particulière. De plus, les bonnes pratiques veulent que le superviseur, lorsqu'il échange sur le consentement libre et éclairé, donne de justes explications au

supervisé sur la façon particulière de tenir son dossier dans des cas où il intervient à la fois ponctuellement et de manière planifiée.

En contexte de supervision obligatoire, en raison de la responsabilité qui incombe au superviseur découlant du fait que le supervisé n'a pas sa pleine autonomie, le superviseur contresigne les entrées au dossier du supervisé (en faisant suivre la signature du supervisé de la mention : « supervisé par *nom du superviseur*¹³ »). Ce faisant, il permet au client du supervisé de l'identifier à titre de professionnel imputable. Ces entrées au dossier peuvent prendre différentes formes (ex : rapport d'évaluation, notes d'évolution, résumé d'évolution, etc.), comme le propose le *Guide explicatif concernant la tenue de dossier* de l'Ordre.

En contexte de supervision en formation continue, le superviseur juge de la pertinence de contresigner ou non les entrées au dossier du supervisé; il n'en a pas l'obligation. S'il juge cliniquement pertinent de le faire, par exemple lorsque l'amélioration de la tenue des dossiers constitue un des objectifs de la supervision, le supervisé doit d'abord obtenir le consentement libre et éclairé du client afin que le superviseur ait accès au dossier du client.

L'accès au dossier de supervision

Le supervisé peut demander l'accès à son dossier de supervision. De plus, un inspecteur de l'Ordre chargé de vérifier les compétences des psychologues peut demander l'accès aux dossiers de supervision du professionnel qu'il inspecte. Un syndic peut aussi demander l'accès aux dossiers de supervision pertinents aux fins d'une enquête.

La conservation des dossiers de supervision

La norme de conservation des dossiers pour un minimum de cinq ans s'applique aussi aux dossiers de supervision (*Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des psychologues*).

Le dossier de supervision en milieu universitaire

Les services du superviseur peuvent être retenus par une université. Dans ce cas, le dossier de supervision se distingue du dossier universitaire (registraire, départemental ou facultaire), ces deux types de dossiers n'étant pas soumis aux mêmes règles.

Le dossier universitaire (constitué par l'université) sert à consigner des informations de type administratif, financier et pédagogique (critères d'évaluation des internats, seuil en deçà duquel un étudiant échoue un stage, modalités de reprise, continuité entre le stage et les internats, etc.) plutôt qu'à témoigner du processus de supervision et de l'évolution du supervisé. Les balises relatives aux dossiers universitaires sont déterminées par les universités.

Le dossier de supervision doit, pour sa part, satisfaire aux exigences réglementaires propres à l'exercice des psychologues, ce qui n'est pas le cas du dossier universitaire. Par conséquent, il incombe au superviseur de consigner au dossier de supervision l'information requise et pertinente, de voir à sa conservation, à son utilisation et à sa transmission. À ces égards, une copie du contrat de supervision de l'université (ou de tout autre établissement), une copie de la grille d'évaluation, du plan de cours

¹³ Ce paragraphe indique que le superviseur n'a pas lui-même réalisé l'acte, mais qu'il a supervisé le travail réalisé par quelqu'un d'autre.

et d'autres documents pertinents pourraient être versés au dossier de supervision afin de témoigner, notamment, des objectifs de la supervision et de l'évolution du supervisé. À défaut de verser une copie de ces documents au dossier de supervision, il est aussi possible pour le superviseur d'indiquer au dossier de supervision que les documents pertinents sont accessibles dans le dossier universitaire, afin de satisfaire aux exigences réglementaires.

Comme dit précédemment, dans le contexte d'un programme de formation universitaire, il arrive que le superviseur intervienne ponctuellement, hors du cadre des rencontres planifiées. La consignation au dossier de chaque intervention ponctuelle au fur et à mesure qu'elles sont réalisées n'est pas une obligation, en raison, notamment, de la présence au dossier d'autres documents (contrat de supervision, formulaires d'évaluation, comptes rendus des rencontres planifiées de supervision) faisant état de la supervision (thèmes abordés, évolution du supervisé et interventions professionnelles du superviseur) et pouvant s'avérer suffisants pour rendre compte du travail du superviseur et témoigner de l'engagement et de l'évolution du supervisé auprès de son client comme de son superviseur.

La supervision en groupe

La supervision peut s'effectuer en individuel comme en groupe. Il faut noter toutefois que la prestation de services en modalité de groupe nécessite des compétences qui s'ajoutent à celles requises pour la supervision individuelle. Par ailleurs, les mêmes normes et règlements s'appliquent tant en modalité individuelle qu'en modalité de groupe, notamment en ce qui concerne l'obligation d'obtenir le consentement des supervisés. Au chapitre de la confidentialité, lorsque le superviseur exerce auprès d'un groupe, comme le stipule l'article 17 du *Code* : « [I]l informe les membres du groupe de la possibilité que soit révélé un aspect quelconque de la vie privée de l'un ou l'autre d'entre eux ou d'un tiers. Il engage les membres du groupe à respecter le caractère confidentiel des renseignements sur la vie privée de l'un ou l'autre d'entre eux ou d'un tiers. »

Par ailleurs, dans le cas d'une supervision réalisée en groupe, un seul dossier peut faire état des rencontres, à condition que l'ensemble des informations concernant chacun des supervisés y soient consignées. À ce moment, les informations qui concernent personnellement chacun des supervisés devraient être clairement identifiées, et ce, afin de pouvoir caviarder des sections dans l'éventualité où un des participants demanderait accès au dossier.

La supervision à distance (en télépratique)

Lorsque la supervision a lieu à distance, le superviseur et le supervisé se réfèrent au *Guide de pratique concernant l'exercice de la télépsychologie*, adopté en 2013 par le conseil d'administration de l'Ordre. À titre indicatif, ce guide traite des sujets suivants : les technologies de l'information; les normes professionnelles et déontologiques en lien avec l'intervention à distance; le consentement libre et éclairé; la confidentialité des données et de l'information; la sécurité et la transmission des données et des renseignements; la suppression des données, des informations et des dispositifs technologiques; l'administration de tests et les évaluations; et la pratique d'une juridiction à une autre.

Le contrat de supervision

Le contrat de supervision reflète les modalités de supervision dont le supervisé et le superviseur auront discuté et auxquelles le supervisé aura consenti. La supervision est une activité professionnelle qui doit être planifiée et organisée, ayant des paramètres et des attentes clairement définis. Le superviseur

doit organiser la supervision, planifier le processus et en assurer le suivi. Le contrat de supervision rend compte de l'évaluation ou du bilan que le superviseur fait au départ de la situation du supervisé, de ses besoins et de la manière dont il compte y répondre. Un tel contrat ne constitue pas une obligation : le superviseur peut annexer ce contrat au dossier ou, à défaut, il peut rendre compte dans ses notations au dossier de ce qui a été convenu au départ tout en témoignant de l'obtention du consentement du supervisé aux objectifs et au plan de travail établis. À cet effet, le contrat de supervision pourrait contenir les éléments suivants¹⁴ :

- les tâches et objectifs de la supervision;
- le contexte des services;
- la description de l'approche, des méthodes et des techniques utilisées;
- la méthode servant à évaluer ou à prendre en compte l'évolution du supervisé;
- les responsabilités du superviseur et du supervisé;
- les domaines d'expertise du superviseur et les limites de la compétence de celui-ci en lien avec les objectifs fixés.

Les objectifs de la supervision, comme les autres éléments du contrat, peuvent être modifiés pour tenir compte de l'évolution du supervisé ou de la situation. Dans cette éventualité, il y aurait lieu d'en faire mention au dossier de supervision.

La question de l'approche (troisième point de la liste qui précède), lorsqu'elle renvoie à la supervision de l'exercice de la psychothérapie ou de l'évaluation d'un trouble mental, donne à comprendre que la supervision peut être modulée par :

- un des quatre modèles théoriques d'intervention reconnus en psychologie;
- une combinaison de ces modèles;
- un modèle développemental;
- un modèle axé sur les processus;
- un autre modèle reconnu professionnellement et scientifiquement par les pairs^{15,16}.

Sur ce point, en neuropsychologie ou en psychologie du travail et des organisations, par exemple, la supervision s'articule sur les approches, méthodes et techniques propres à ces secteurs de pratique.

En contexte de supervision obligatoire, liée notamment à une inconduite professionnelle (constatée dans le cadre d'un processus disciplinaire) ou à un manque sur le plan de la compétence (relevé dans le cadre de l'inspection professionnelle), les objectifs de supervision peuvent être fixés ou entérinés par les instances concernées, plutôt qu'être le fruit de l'entente entre le superviseur et le supervisé. Par ailleurs, en milieu universitaire, les objectifs de supervision sont largement influencés par les

¹⁴ Le contrat de supervision ne remplace pas le consentement à la supervision : en effet, le supervisé doit consentir à la supervision, et le contrat fait notamment état de ce à quoi il a consenti.

¹⁵ La notion de « pair » désigne ici un expert, généralement un chercheur qui publie dans des journaux scientifiques spécialisés dans les modèles de supervision ou un domaine connexe.

¹⁶ Pour un aperçu des différents modèles en supervision clinique de psychothérapie, l'APA propose les *Clinical Supervision Essentials Series*, une collection de livres et de vidéos repérés en ligne au <https://www.apa.org/pubs/books/clinical-supervision>.

objectifs pédagogiques de l'activité de formation clinique visée et sont souvent inscrits au plan de cours.

Les responsabilités du superviseur et du supervisé

Le psychologue est responsable des activités professionnelles qu'il exerce¹⁷. Il en va de même pour la supervision : le superviseur est responsable des services qu'il offre au supervisé. En ce sens, on attend du superviseur qu'il soit bien au fait des compétences du supervisé à appliquer ses conseils ou recommandations auprès de ses clients.

Sur le plan légal, la responsabilité professionnelle du superviseur peut être engagée de deux façons (Desjardins, 2012a). Premièrement, le superviseur peut être tenu responsable de la faute commise par le supervisé, et ce, même sans faute de sa part. Il s'agit alors de la responsabilité du « commettant » envers son « préposé ». Les règles varient selon le régime juridique en cause, soit contractuel ou extracontractuel.

Il y a régime juridique contractuel lorsque le superviseur a un contrat avec le client du supervisé, par exemple dans le cas de doctorants et de candidats à l'admission qui exercent dans le cadre d'un emploi, hors du cadre d'un programme d'études, d'un stage ou d'une formation. Alors, le lien de préposition entre le superviseur et le supervisé, qui suppose de la part du superviseur un pouvoir de contrôle et de surveillance de l'acte posé par le supervisé, n'a pas à être démontré. Il y a présomption de ce lien entre le superviseur et le supervisé, et la responsabilité du superviseur peut être engagée vis-à-vis des actes du supervisé¹⁸.

Il y a régime juridique extracontractuel lorsqu'il n'y a pas de contrat liant le superviseur au client du supervisé, par exemple en contexte de supervision en formation continue. Alors, le lien de préposition entre le superviseur et le supervisé doit être démontré en cour afin d'engager la responsabilité du superviseur vis-à-vis des actes du supervisé.

Deuxièmement, le superviseur peut être tenu responsable de sa propre faute si, par exemple, il délègue ou surveille de façon inappropriée, lorsqu'il n'obtient pas le consentement libre et éclairé du client quant à la participation du supervisé dans le cadre de la prestation de services ou encore lorsqu'il manque à son devoir d'enseignement. Cette situation pourrait se présenter, notamment, dans le contexte de la supervision de doctorants.

¹⁷ Article 8 du Code : *Le psychologue, dans l'exercice de sa profession, engage sa responsabilité civile personnelle. Il ne peut l'é luder ou tenter de l'é luder, ni requé rir d'un client ou d'une personne une renonciation à ses recours en cas de faute professionnelle de sa part. Il ne peut non plus invoquer la responsabilité de la société au sein de laquelle il exerce ses activités professionnelles, ni celle d'une autre personne qui y exerce aussi ses activités pour exclure ou limiter sa responsabilité civile personnelle.*

¹⁸ Par exemple, nous sommes en présence d'un régime contractuel dans le cadre d'une clinique privée où un doctorant exerce dans le cadre d'un emploi, hors du cadre d'un programme d'études, s'il y a un contrat entre le superviseur du doctorant et le client du doctorant. Dans ce cas précis, il y a un lien de préposition entre le superviseur et le supervisé; le pouvoir de contrôle et de surveillance du superviseur sur les actes posés par le supervisé n'a pas à être démontré en cour; il y a présomption de ce lien entre le superviseur et le supervisé (en vertu du contrat); et la responsabilité du superviseur peut être engagée vis-à-vis des actes du supervisé.

Le supervisé, quant à lui, s'engage à parler ouvertement et honnêtement de sa pratique clinique, de ses relations avec ses clients et des difficultés que celles-ci peuvent générer. Le supervisé s'engage également à donner suite aux conseils et recommandations de son superviseur, en y apportant s'il y a lieu les ajustements que la situation pourrait imposer.

Le superviseur peut se trouver dans une situation où il se sent dépassé, où il n'a pas la pleine confiance du supervisé, où la relation est difficile, ou encore dans une situation où les attentes et besoins du supervisé débordent sa capacité d'y répondre (sur le plan des connaissances ou encore sur un plan subjectif ou personnel). Le superviseur doit alors agir dans l'intérêt du supervisé et du client de ce dernier (article 40 du *Code*¹⁹). Plusieurs actions sont possibles : recadrer la supervision, en modifier les objectifs ou modalités, consulter un autre psychologue, consulter un membre d'un autre ordre professionnel ou toute autre personne compétente, ou diriger le supervisé vers l'une de ces personnes. Le superviseur pourrait aussi rechercher une supervision pour lui-même ou décider de mettre fin à la relation de supervision, comme le prévoient et l'encadrent les articles 37 et 38 du *Code*²⁰.

La supervision et les activités professionnelles qui s'y apparentent

La supervision se distingue d'autres activités professionnelles auxquelles elle s'apparente, et ce, par le degré de responsabilité professionnelle impliqué, le but de l'activité, le pouvoir relatif des parties impliquées ou la présence d'aspects évaluatifs (APA, 2014). Quelques activités professionnelles qui pourraient s'apparenter davantage à la supervision sont présentées ici.

La supervision et l'encadrement administratif

Contrairement à la supervision, axée sur le fonctionnement professionnel du supervisé, la supervision administrative, aussi appelée supervision clinico-administrative ou encadrement administratif, cible le fonctionnement du supervisé en tant qu'employé et se centre sur l'intégration de cet employé dans l'organisation (Desjardins, 2012b). Donc, le superviseur administratif s'assure de l'intégration et du fonctionnement de l'employé selon la mission et les règles de l'organisation. Bien que le superviseur administratif puisse répondre à certaines questions d'ordre clinique ou professionnel des membres de son équipe, cela ne constitue pas pour autant de la supervision.

La supervision administrative est parfois offerte par un « coordonnateur clinique ». Le superviseur administratif est, la plupart du temps, soit un collègue, soit le supérieur immédiat de l'employé (Tromski-Klingshirn, 2007; Kreider, 2014). Dans ce dernier cas, il peut avoir la responsabilité d'évaluer le rendement de son employé ou avoir la possibilité de le réprimander ou de le congédier, selon ce

¹⁹ Article 40 du *Code* : *Le psychologue consulte un autre psychologue, un membre d'un autre ordre professionnel ou une autre personne compétente ou dirige son client vers l'une de ces personnes, lorsque l'intérêt du client l'exige.*

²⁰ Article 37 du *Code* : *Le psychologue s'abstient d'exercer sa profession ou de poser des actes professionnels dans la mesure où son état de santé y fait obstacle ou dans des conditions ou des états susceptibles de compromettre la qualité de ses services professionnels.*

Article 38 du *Code* : *Le psychologue n'établit un diagnostic psychologique à l'égard de son client et ne donne des avis et conseils à ce dernier que s'il possède l'information professionnelle et scientifique suffisante pour le faire.*

qu'il observe (Claude, 2015). Soulignons que dans un contexte de supervision administrative, l'employé peut révéler l'identité de ses clients à son superviseur, parce que tous deux sont à l'emploi d'une même organisation, puisque le client en a été informé et qu'il y a consenti.

La supervision et l'enseignement

En supervision comme en enseignement, la relation est hiérarchique. L'enseignement est un processus favorisant les apprentissages ainsi que le développement de compétences. Il s'agit d'un processus visant l'acquisition de connaissances, de savoirs, qui peuvent être tant théoriques que pratiques. L'enseignement, comme la supervision, peut prendre différentes formes (exposés, lectures, discussions, etc.). Or, l'enseignement se distingue clairement de la supervision. Effectivement, bien que la supervision puisse impliquer la transmission de connaissances, elle est davantage un processus individualisé d'acquisition et d'intégration des trois savoirs. La supervision vise l'utilisation active ou l'actualisation, en situations concrètes, des connaissances et des compétences acquises, en tenant compte de variables individuelles d'un supervisé s'adressant à un client particulier. Enfin, alors que l'enseignement est guidé par un curriculum préétabli, un protocole standardisé, la supervision est plutôt dictée par les besoins du supervisé et de ses clients, et l'enseignement qui y est prodigué est ajusté en tout temps.

La supervision et les échanges dans le cadre de réunions interdisciplinaires

Dans le cadre d'une réunion interdisciplinaire (par exemple, lors d'une présentation de cas avec échanges ou de l'élaboration d'un plan d'intervention ou de services), on se centre sur le client, non sur l'intervenant. Les participants développent, dans le cadre de ces rencontres, une meilleure compréhension de la problématique et des besoins des clients. On ne s'intéresse pas d'emblée aux besoins de développement professionnel ou de supervision des membres de l'équipe. Le professionnel ainsi impliqué en réunion interdisciplinaire ne fait pas l'objet de supervision, bien qu'il puisse bénéficier des interventions de ses collègues.

La supervision et le mentorat

Le mentorat est une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans le cadre de laquelle une personne d'expérience offre sa sagesse et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne qui, elle, a des objectifs professionnels à atteindre. Alors que la supervision vise à développer les compétences professionnelles et à assurer la qualité des services offerts aux clients du supervisé, le mentorat vise notamment l'intégration d'un professionnel à son milieu, l'accompagnement du professionnel dans un contexte d'initiation et le soutien du professionnel dans un nouvel environnement de travail.

La supervision et la psychothérapie

En supervision, le travail se centre sur le supervisé, sur ses réactions face à ses clients et sur le processus relationnel supervisé-client et supervisé-superviseur (Bernard et Goodyear, 2014; Falender et Shafranske, 2004). En psychothérapie, la personne qui consulte est au centre des interventions, et le travail se fait sur ce qui organise et régule son fonctionnement psychologique et mental²¹. En supervision, les éventuelles discussions sur ce qui concerne personnellement le supervisé (par

²¹ *L'exercice de la psychothérapie et des interventions qui s'y apparentent*. Collectif (2018).

exemple, ses antécédents personnels, sa position subjective ou ses réactions émotives) n'ont pas pour objectif de le traiter, mais bien de l'aider à être plus présent pour ses clients et ainsi mieux répondre à leurs besoins et accroître l'efficacité des services qu'il leur offre (Batten et Santanello, 2009; Lecomte et Savard, 2012). En contexte de supervision, il peut donc être pertinent de reconnaître le vécu émotionnel du supervisé, sans toutefois y travailler, afin de l'aider à différencier son propre vécu de celui du client. Il faut être conscient du risque de glissement que cela comporte : le superviseur ne doit pas agir comme un psychothérapeute, car ce faisant il se placerait en situation de conflit d'intérêts (conflit de rôles).

Le travail du superviseur doit donc se distinguer de celui du psychothérapeute, et il est important à cet égard que le superviseur voit au maintien de la frontière entre les deux rôles en respectant entre autres l'article 14 du *Code*, soit :

Le psychologue respecte la vie privée des personnes avec qui il entre en relation professionnelle, notamment en s'abstenant de recueillir des renseignements et d'explorer des aspects de la vie privée qui n'ont aucun lien avec la réalisation des services professionnels convenus avec le client.

Il est possible que le travail en supervision permette d'identifier des enjeux sur le plan de ce qui organise et régule le fonctionnement psychologique et mental du supervisé, mais le superviseur ne s'y engagera pas. Au besoin, il orientera le supervisé vers des services de psychothérapie, notamment s'il constate que la supervision n'a pas l'impact attendu ou souhaité sur le savoir-être ou le savoir-faire de ce dernier, et ce, en raison des enjeux relevés.

Bref, la supervision se centre sur le supervisé en tant que professionnel et non en tant que client en traitement, sur le développement de ses compétences d'évaluation et d'intervention, sur ses réactions et ses processus en action face à ses clients. Le but de la supervision est de faciliter le développement de la compétence professionnelle du supervisé, d'en suivre l'évolution, d'assurer des services de qualité et, le cas échéant, de jouer le rôle de garde-fou pour l'entrée dans la profession. Par ailleurs, le but de la psychothérapie est de travailler sur ce qui organise et régule le fonctionnement psychologique et mental de la personne.

La supervision et le coaching

Le coaching est une intervention qui vise l'actualisation du potentiel, par le développement des talents, des ressources ou des habiletés d'une personne qui n'est ni en détresse ni en souffrance, mais qui exprime des besoins particuliers en matière de réalisation personnelle ou professionnelle^{22,23}. Il se distingue de la supervision par le fait qu'il n'inclut pas d'aspect évaluatif et qu'il ne vise pas à surveiller le développement de la compétence professionnelle ou à donner accès à la profession.

²² Office des professions. (2013). Guide explicatif, Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, p. 75-76.

²³ Dans le secteur de la psychologie du travail et des organisations, sauf en ce qui concerne le volet de la formation initiale en vue de l'obtention du permis de psychologue, on a moins fréquemment recours à la supervision qu'au coaching, qui est offert notamment par un pair dans le cadre d'une démarche structurée, non ponctuelle. De plus, les psychologues qui débent dans ce secteur au sein de cabinets de consultation vont souvent bénéficier du soutien ou de l'accompagnement d'un supérieur immédiat ou d'un mentor (souvent un professionnel non psychologue, un gestionnaire ou un collègue senior).

La supervision et la consultation

La consultation se distingue de la supervision notamment parce qu'elle repose sur l'établissement d'une relation égalitaire, et ce, malgré le fait que le consultant soit plus expérimenté ou dispose d'une expertise particulière, étant entendu qu'on le consulte pour obtenir une opinion ou un avis professionnel. De plus, le consultant n'a pas à évaluer la personne qui le consulte, au sens où ce qu'on attend de lui ne nécessite pas qu'il pose un jugement sur la compétence de la personne qui le consulte ou sur la qualité de sa pratique.

Comme c'est le cas pour la supervision, la consultation repose elle aussi sur des compétences particulières, et le *Manuel d'évaluation des programmes de doctorat* (OPQ, 2016) utilise l'expression « compétence consultation » pour y référer, compétence qu'il définit comme suit :

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.

La consultation, tout comme la supervision, permet à la personne qui consulte de développer ou de parfaire ses connaissances et compétences. Toutefois, en consultation, l'enseignement, les conseils prodigués, voire les recommandations ne s'inscrivent pas dans un contexte d'encadrement d'une pratique. La démarche de consultation est davantage circonscrite; elle se centre sur certains aspects précis, repose sur une information limitée ou encore sur certains éléments particuliers d'une démarche ou d'un processus d'évaluation ou d'intervention sur lesquels se questionne la personne qui consulte. La consultation peut être ponctuelle, voire unique (une seule rencontre), alors que la supervision est un processus impliquant nécessairement plus d'une rencontre. À noter qu'en cours de processus, en supervision, il peut y avoir des échanges qui sont de l'ordre de la consultation, bien que les deux activités, définies par ailleurs comme compétences, demeurent distinctes.

La consultation formelle et informelle

Un professionnel peut être amené à offrir de la consultation dans divers contextes. À titre d'exemple, il peut agir comme consultant auprès d'une équipe de travail. En fonction de l'expertise développée dans un domaine particulier, le rôle du consultant est alors de fournir un avis sur une problématique donnée²⁴. Il pourrait également être interpellé afin de répondre à des demandes de consultation sur des thématiques plus générales, telles la résolution de conflits ou l'intervention en situation de crise. Le consultant peut aussi travailler auprès d'autres professionnels lors d'évaluations ou de suivis complexes, ou auprès d'organisations (par exemple, en contexte de psychologie du travail et des organisations). En milieu scolaire, il peut offrir des services de consultation aux parents, aux enseignants ou aux intervenants sur différents sujets pour lesquels il détient une expertise.

²⁴ Carr et O'Reilly, 2007; Garland, 1999; Lemieux, 2007; Strain et Horne, 2001.

Peu importe le contexte, la consultation peut s'inscrire ou non dans le cadre d'un processus formalisé. La consultation formelle²⁵, parfois désignée comme accompagnement clinique, résulte d'un mandat donné par celui qui cherche un avis professionnel. Il s'agit d'une activité professionnelle soumise au même cadre réglementaire que la supervision, notamment sur les plans du consentement libre et éclairé et de la tenue des dossiers.

La plupart du temps, en formation continue, ce qu'on a l'habitude d'identifier comme de la supervision serait plutôt de la consultation formelle, compte tenu des définitions qui précèdent.

La consultation informelle, quant à elle, se caractérise par des échanges, plus ou moins structurés, entre des collègues, parfois se côtoyant dans un même milieu, l'un soutenant le ou les autres sans nécessiter de suivi. Il peut s'agir d'échanges spontanés, non planifiés, hors de tout cadre préétabli.

La tenue de dossiers en consultation

Lorsqu'il s'agit d'une démarche de consultation formelle, le consultant est mandaté pour donner un avis professionnel. Il doit alors témoigner de son engagement dans un dossier professionnel et y consigner les informations relatives à son mandat comme l'exige le *Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des psychologues*, étant entendu par ailleurs qu'il aura obtenu au préalable le consentement libre et éclairé de la personne qui le consulte. Quant au contrat de supervision, il ne s'applique pas au contexte de la consultation, en raison notamment des mandats et modalités qui diffèrent entre ces deux activités professionnelles.

Lorsqu'il s'agit de consultation informelle, comme lorsqu'un professionnel donne des conseils à un ou des collègues, par exemple dans le cadre d'une rencontre interdisciplinaire, il n'y a pas constitution d'un dossier professionnel, le ou les collègues n'étant pas considérés comme les clients du consultant. D'autre part, puisque la consultation informelle est un service rendu à la personne qui consulte, celui qui est consulté n'a pas à inscrire cette information au dossier éventuel du ou des clients faisant l'objet de la consultation. À titre d'exemple, en milieu hospitalier, où ce type de consultation est fréquent, les psychologues se demandent s'ils doivent mettre ou non une note au dossier du client au sujet duquel un autre psychologue vient les consulter. Celui qui consulte n'a pas l'obligation de rédiger une entrée au dossier du client faisant l'objet de la consultation informelle. Celui qui est consulté, quant à lui, n'aurait aucune légitimité à rédiger une entrée au dossier d'un client avec qui il n'aurait eu aucun contact professionnel.

La consultation entre pairs et le codéveloppement (*peer supervision*)

La consultation s'effectue parfois en groupe, ce qu'on nomme *consultation entre pairs* ou encore *intevision*. L'objectif est alors d'obtenir du soutien ou de permettre une réflexion critique sur la pratique professionnelle, d'obtenir des réponses à des enjeux cliniques et professionnels (McNeill et Worthen, 1989). Cette modalité contribue à réduire l'isolement et l'épuisement professionnel ainsi que la honte face aux erreurs perçues (Counselman et Gumpert, tel que cité dans Truneckova et al., 2010). La consultation entre pairs, une activité visant à développer ou à maintenir les compétences professionnelles, est considérée comme un processus de consultation informel.

²⁵ Le psychologue qui souhaiterait intégrer la consultation à sa pratique peut se référer à la division 13 de l'APA ou à Scott, Royal et Kissinger (2014).

Le codéveloppement constitue une forme de consultation, même lorsqu'il est davantage formalisé : il ne comprend ni aspect évaluatif, ni asymétrie relationnelle, ni responsabilité (au sens juridique du terme) des personnes consultées face à l'application des recommandations vis-à-vis du client. Le codéveloppement implique nécessairement une composante d'enseignement, qu'elle soit prise en charge par un formateur ou par les participants eux-mêmes. Contrairement à ce que la terminologie anglophone pourrait laisser entendre (*codéveloppement* est souvent traduit par *peer supervision*), il ne s'agit pas de supervision. La résolution du conseil d'administration de l'Ordre décrit de la manière suivante le groupe de codéveloppement :

Le groupe de codéveloppement peut s'appuyer exclusivement sur les connaissances, l'expérience clinique et les compétences des participants qui jouent alors tous les rôles de l'activité de formation, incluant celui de formateur ou de présentateur. Il est possible aussi que le groupe s'appuie en tout ou en partie sur les compétences d'un ou plusieurs formateurs.

La rémunération

La supervision et la consultation formelle constituent des services professionnels et, à cet effet, *le psychologue demande et accepte des honoraires justes et raisonnables, justifiés par les circonstances et les coûts de réalisation des services professionnels rendus* (article 52 du Code).

Les qualités du superviseur et du supervisé

La relation qui s'établit en supervision, garante de la qualité de celle-ci, repose pour une bonne part sur les caractéristiques voire les qualités du superviseur et du supervisé. Certaines variables intrapersonnelles et interpersonnelles peuvent autant favoriser le développement des compétences que nuire au processus de supervision. Chez le superviseur comme chez le supervisé, le patron d'attachement, le niveau de développement professionnel ou les émotions suscitées par le processus de supervision (honte, anxiété de performance, etc.) sont à prendre en considération. D'autres variables interpersonnelles peuvent également influencer le déroulement de la supervision, comme la présence ou non de résistance, le niveau de confiance mutuelle ou la gestion de la dynamique de pouvoir.

En ce qui a trait au superviseur, la littérature relève de multiples caractéristiques favorisant le processus de supervision. Il y a d'abord la capacité d'établir, de maintenir et de réparer l'alliance de supervision, laquelle contribue d'ailleurs pour une bonne part à l'efficacité de la supervision. Il y a également les capacités d'observer et d'évaluer, d'offrir de la rétroaction positive et constructive²⁶, de faciliter l'autoévaluation et l'autoréflexion, de transmettre des connaissances, de servir de modèle, ainsi que l'aptitude à la résolution conjointe de problèmes (SCP, 2017). Watkins et ses collaborateurs (2016, 2019) soulignent l'importance de l'humilité du superviseur sur les plans intellectuel, relationnel et culturel, associant celle-ci à sa capacité à réparer les ruptures de l'alliance. Cela renvoie, comme le souligne l'ASPPB (2015, 2018), à l'importance que le superviseur connaisse ses limites et soit sensible à la diversité.

²⁶ Il faut noter que la rétroaction qui est donnée par écrit, dont la correction de rapports, fait aussi partie d'une modalité par laquelle peut être offerte la supervision.

Il faut aussi considérer le style de supervision adopté par le superviseur, qui a son impact, positif ou négatif, sur le processus de supervision. Enfin, il y a certaines attitudes du superviseur qui ont été identifiées comme étant particulièrement nuisibles, soit le désintéressement à améliorer ses compétences de superviseur et le fait de mettre constamment l'accent sur les erreurs commises par le supervisé (Falender et Shafranske, 2004).

Pour Pront, Gillham et Schuwirth (2016), les caractéristiques d'un bon superviseur se regroupent sous quatre grands axes :

1. L'habileté à établir une relation et à développer des points de vue communs entre le superviseur et le supervisé sur l'objectif de la supervision et son processus;
2. L'habileté à informer et à former le supervisé, à l'intégrer dans le nouveau contexte d'apprentissage;
3. L'habileté à promouvoir l'engagement dans la prestation de services psychologiques qui tiennent compte des capacités et des besoins d'apprentissage du supervisé;
4. L'habileté à faciliter la recherche du sens, la pratique réflexive et les compétences en résolution de problèmes.

Bernard et Goodyear (2019) mentionnent l'importance de la capacité du superviseur à prendre en considération la dimension multiculturelle dans la supervision, et ce, sur les plans tant intrapersonnel (genre, ethnie, etc.) et interpersonnel (conscience de ses biais, de ses préjugés et des attentes basées sur l'appartenance à un groupe, etc.) que sociopolitique (appartenance à un groupe social privilégié, désavantagé ou en situation d'oppression basée sur le genre, l'ethnie, etc.).

En ce qui a trait au supervisé, on relève plusieurs caractéristiques pouvant avoir des effets sur l'efficacité de la supervision et la satisfaction qui en est tirée. Il y a notamment la compréhension de la tâche, du but, ainsi que des rôles de chacun et des limites de la supervision, la capacité à maintenir l'alliance, la propension à se préparer adéquatement aux rencontres, l'ouverture à la rétroaction et la capacité d'initiative dans la discussion d'idées nouvelles (SCP, 2017). Inman et ses collaborateurs (2014) concluent que le supervisé démontrant une meilleure conscience de soi et faisant preuve de réflexivité développe plus facilement ses compétences en utilisant plus efficacement la supervision. Inversement, les attributs suivants peuvent constituer des entraves au développement professionnel du supervisé : des difficultés à conceptualiser, des problèmes personnels non résolus et envahissants, des difficultés interpersonnelles, la difficulté à accepter la rétroaction et un manque de motivation.

Les compétences du superviseur

L'engagement à titre de superviseur est un engagement professionnel qui ne diffère pas des autres et qui respecte le *Code* en matière de compétences. Comme le stipulent les articles 5 et 7²⁷, le superviseur doit offrir des services fondés sur des principes scientifiques et professionnels, conformément aux

²⁷ Article 5 : *Le psychologue exerce sa profession selon des principes scientifiques et professionnels généralement reconnus et de façon conforme aux règles de l'art en psychologie.*

Article 7 : *Le psychologue s'acquitte de ses obligations professionnelles avec compétence, intégrité, objectivité et modération. Le psychologue évite toute fausse représentation en ce qui a trait à sa compétence, à l'efficacité de ses propres services ou de ceux généralement rendus par les membres de sa profession.*

règles de l'art. Il doit aussi faire preuve d'intégrité, d'objectivité et de modération. De plus, le superviseur doit non seulement être compétent dans le domaine qu'il supervise, mais il doit également détenir des compétences en matière de supervision (Rodolfa et al., 1998).

En effet, on s'attend d'une part que le superviseur possède les compétences en lien avec l'exercice professionnel qu'il supervise. Ainsi, le superviseur qui accepte un mandat de supervision « tient compte [...] des limites de ses compétences et des moyens dont il dispose » (article 10 du *Code*). Il ne pourrait donc pas entreprendre un mandat de supervision dans un secteur de pratique qu'il ne connaît pas. Il revient ici au professionnel d'exercer son jugement pour déterminer s'il possède les compétences nécessaires.

D'autre part, la pratique de la supervision requiert du professionnel qu'il développe et maintienne les compétences liées à l'exercice de la supervision²⁸. Ces compétences sont utiles notamment pour concevoir des objets et méthodes d'apprentissage en lien avec les besoins du supervisé ou pour favoriser chez celui-ci le développement d'un comportement professionnel qui respecte l'éthique et la déontologie. Ces compétences en supervision semblent d'autant plus essentielles que des études révèlent qu'une majorité de supervisés rapportent avoir vécu au moins une situation de supervision inadéquate (Ellis et al., 2014; Ellis et al., 2015; Ellis et al., 2017). De plus, les erreurs de supervision peuvent compromettre le développement professionnel du supervisé et compliquer les engagements subséquents en supervision (Ronnestad et al., 2019). Bien sûr, l'expérience professionnelle permet d'acquérir et de développer certaines compétences en matière de supervision, mais il se peut que cela ne suffise pas ou ne corresponde pas aux meilleures pratiques. L'obligation d'exercer avec compétence implique que le superviseur tienne compte de l'état actuel des connaissances en supervision et, le cas échéant, s'engage dans des activités de formation pertinentes. De plus, le superviseur aurait aussi intérêt à posséder ou à développer des compétences en pédagogie relativement à l'enseignement, à la transmission et à l'intégration de connaissances et de compétences.

Les critères pour être superviseur

Les critères pour pouvoir exercer la supervision varient selon le contexte. Le superviseur développe, parfait et maintient ses connaissances et compétences en supervision comme dans l'exercice de toutes autres activités professionnelles dans le respect de l'article 39 du *Code*²⁹.

Dans le contexte de la formation doctorale initiale et dans celui de l'accès au permis de psychologue par voie d'équivalence, le *Règlement sur certaines activités professionnelles pouvant être exercées par des personnes autres que les psychologues et par des psychologues* du *Code des professions* stipule que :

- *le superviseur doit être membre de l'Ordre;*
- *le superviseur doit être habilité à exercer les activités professionnelles qu'il supervise;*

²⁸ Or, les revues de littérature récentes sur ce point soulignent la difficulté que rencontrent les professionnels lorsqu'ils souhaitent développer leurs compétences en supervision, puisqu'il n'existerait à ce jour quasi aucun programme qui y serait spécifiquement consacré.

²⁹ Article 39 : *Le psychologue développe, parfait et tient à jour ses connaissances et habiletés dans le domaine dans lequel il exerce ses activités professionnelles.*

- *le superviseur doit posséder un minimum de 2 années d'expérience pratique³⁰ dans le domaine de pratique visé par le programme de formation, le stage ou l'internat, ou par l'emploi occupé, s'il est titulaire d'un doctorat, et un minimum de 6 années d'expérience s'il est titulaire d'une maîtrise;*
- *une personne qui est membre d'un autre ordre professionnel peut être superviseur si elle est habilitée à exercer les activités professionnelles qu'elle supervise, si sa compétence et son expérience sont équivalentes à celles exigées du superviseur membre de l'Ordre et si une relation de coopération active et continue est établie entre cette personne et le responsable des activités de formation pratique pour le compte de l'université ou de l'Ordre;*
- *le superviseur ne doit pas avoir fait l'objet, au cours des 3 années précédant la supervision, d'une décision lui imposant, en vertu de l'article 55 du Code des professions, un cours ou un stage de perfectionnement, ni d'une décision rendue par un ordre professionnel, un conseil de discipline ou le Tribunal des professions ayant eu pour effet de le radier, ou de limiter ou de suspendre son droit d'exercer des activités professionnelles.*

Dans le contexte de l'obtention du permis de psychothérapeute, le *Règlement sur le permis de psychothérapeute* du Code des professions précise que le superviseur :

- *est médecin, psychologue ou titulaire d'un permis de psychothérapeute;*
- *est titulaire d'un diplôme universitaire de maîtrise ou d'un niveau supérieur dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines ou d'un doctorat en médecine;*
- *possède une expérience clinique de 5 ans dans au moins 1 des 4 modèles théoriques d'intervention;*
- *possède une formation en supervision^{31,32}.*

Dans le contexte de l'obtention de l'attestation de formation pour l'évaluation des troubles neuropsychologiques, le superviseur :

- *doit remplir tous les critères énoncés ci-dessus pour une supervision dans le cadre de la formation doctorale initiale;*
- *doit détenir l'attestation de formation délivrée par l'Ordre confirmant qu'il a satisfait aux exigences de formation pour l'exercice de l'évaluation des troubles neuropsychologiques.*

³⁰ Ces deux années d'expérience pratique commencent à s'accumuler après l'obtention du doctorat.

³¹ Une clause des droits acquis (ou « grand-père ») prévoit à l'article 10 que : *Aux fins de l'application du paragraphe 3 de l'article 1, la supervision peut également être effectuée par une personne qui, à la date de l'entrée en vigueur de l'article 187.1 du Code des professions (chapitre C-26) :*

1° est médecin, psychologue ou titulaire d'un permis de psychothérapeute;

2° possède une expérience clinique de 5 ans dans au moins 1 des 4 modèles théoriques d'intervention;

3° a supervisé, pendant 1 an, l'exercice de la psychothérapie dans au moins 1 des 4 modèles théoriques d'intervention.

³² L'Ordre a adopté, dans le cadre de l'application du *Règlement sur le permis de psychothérapeute*, un document intitulé *Exigences minimales de formation à la supervision de psychothérapie*. L'Ordre y recommande qu'une formation à la supervision à la psychothérapie soit d'une durée minimale de 24 heures, incluant 18 heures de formation théorique et 6 heures de supervision de la supervision (OPQ, 2014a).

Dans un contexte postdisciplinaire ou d'inspection professionnelle, le superviseur (OPQ, 2014b) :

- doit détenir une expérience de travail à titre de psychologue de plus de 10 ans;
- doit détenir une formation et une expertise professionnelle pertinente en lien avec les éléments de la recommandation du conseil de discipline ou du comité d'inspection professionnelle;
- n'a pas d'antécédents disciplinaires ni de limitations d'exercice liés au contexte de la plainte dont le supervisé a été l'objet.

Ces critères en contexte postdisciplinaire ou d'inspection professionnelle s'appliquent tant aux psychologues qu'aux titulaires du permis de psychothérapeute qui ne sont pas admissibles à un ordre professionnel.

Le choix du superviseur

Dans un contexte de supervision en formation continue, le choix du superviseur est laissé au supervisé. Un encart dans le magazine *Psychologie Québec* donne de l'information sur la façon de chercher un superviseur dans le répertoire des membres de l'Ordre³³.

Dans un contexte de supervision obligatoire, le choix du superviseur peut être fait par l'instance ou l'organisme qui impose la supervision, assignant ainsi un superviseur au supervisé. Le choix du superviseur peut également être entériné par l'instance ou l'organisme responsable.

Conclusion

L'engagement en supervision est difficile et exigeant pour le supervisé comme pour le superviseur. Cet engagement peut paraître lourd aux yeux de certains, en raison notamment des obligations en matière de tenue de dossiers. De plus, assumer la responsabilité de superviser peut être complexe, car la supervision met en interaction trois mondes expérientiels différents, soit celui du superviseur, celui du supervisé et celui du client du supervisé. La supervision demande également de composer avec la tension qu'il y a entre l'objectif de faciliter le développement du supervisé et celui d'offrir des services optimaux aux clients de ce dernier.

Il y a lieu de rappeler que le superviseur s'emploie à résoudre et à soutenir de manière stable et fiable le développement du supervisé. Il doit à ces égards posséder des connaissances pratiques, maîtriser des méthodes établies de supervision et surtout démontrer une expertise pédagogique d'intégration du savoir, du savoir-faire et du savoir-être (Lecomte et Savard, 2004). Il doit reconnaître que l'alliance de supervision est un processus dynamique où deux personnes tentent d'être en *accordage* affectif, et ce, pour atteindre leurs objectifs. Tant le superviseur que le supervisé doivent redoubler d'efforts pour établir et maintenir un lien de confiance, une alliance de travail qui comporte son lot de heurts et de perturbations, de doutes et de déceptions. La régulation optimale de ces expériences relationnelles difficiles représente souvent un tournant critique déterminant (Bilodeau et al., 2012).

Malgré les défis rencontrés, il demeure que la supervision permet de vivre des échanges professionnels stimulants et de tirer d'importantes gratifications à la transmission des savoirs. C'est par la supervision que sont aussi transmises les valeurs importantes de la profession, que l'identité professionnelle se

³³ Zoom sur le site Web de l'Ordre – Trouver un superviseur avec le répertoire des membres. *Psychologie Québec*, 30(4), p. 33.

construit et se consolide et qu'une relève compétente est assurée. C'est par la supervision qu'on s'assure de la qualité des services et, de ce fait, qu'on contribue à la protection du public. La supervision est une activité professionnelle essentielle, et ce, dans divers contextes de pratique, ainsi qu'à diverses étapes de la vie professionnelle.

Annexe 1. Formulaire de consentement à la supervision/consultation

Mise en garde

Comme mentionné, le consentement à la supervision peut être donné verbalement (dans ce cas, une note au dossier en fait état) ou par écrit. L'Ordre n'oblige pas l'utilisation d'un formulaire de consentement, ni l'utilisation du formulaire ici présenté, et ne souhaite pas alourdir les procédures administratives. Ce n'est qu'à titre d'exemple que ce formulaire est ici rapporté. Il vise à répondre à une demande fréquente de disposer d'un modèle qui pourrait servir d'aide-mémoire sur les informations à donner au supervisé afin qu'il consente de façon éclairée à la supervision/consultation. Il est entendu que chacun devra ajuster ce modèle à ses pratiques.

Je consens à recevoir des services professionnels de supervision/consultation, offerts par (titre et nom du superviseur/consultant).

La supervision/consultation vise le ou less objectifs suivants : (préciser).

Les modalités de la supervision/consultation sont les suivantes : (préciser).

La supervision/consultation aura lieu (préciser les dates prévues, le lieu et le nombre d'heures total, le cas échéant).

Dans le cadre de ce mandat, un dossier professionnel sera constitué et tenu par (titre et nom du superviseur/consultant) à mon nom, conformément aux exigences professionnelles de l'Ordre des psychologues du Québec.

Les renseignements recueillis dans le cadre de ce mandat sont confidentiels, à moins de se trouver dans une situation où les limites de la confidentialité s'appliquent.

- Dans le cas d'une supervision obligatoire (où la production d'une évaluation formelle fait partie du mandat), ajouter : Je comprends, et j'y consens, que mon engagement en supervision implique la transmission de renseignements confidentiels me concernant; il est entendu que seuls les renseignements nécessaires pour éclairer (préciser l'instance qui prescrit la supervision/consultation, soit l'université, l'Ordre, l'employeur, etc.) dans le cadre de ce mandat seront transmis.
- Dans le cadre d'une supervision/consultation en formation continue, ajouter : La transmission de renseignements à un tiers ne se fera que sur mon autorisation écrite, sauf si la loi le prescrit autrement.

L'entente sur les honoraires et les modalités de paiement est la suivante : (préciser, le cas échéant).

Les frais pour les rendez-vous manqués sont les suivants : (préciser, le cas échéant). Ajouter cette phrase si vous facturez des frais pour les rendez-vous manqués : Sur les reçus remis dans le cas de rendez-vous manqués, les frais sont libellés comme des frais administratifs.

Signature du supervisé

Signature du superviseur/consultant

Copie supervisé et copie superviseur/consultant à verser au dossier

Références

- American Psychological Association. (2011). *Competency benchmarks for professional psychology*. Repéré à <https://www.apa.org/ed/graduate/revised-competency-benchmarks.doc>
- American Psychological Association. (2014). *Guidelines for clinical supervision in health service psychology*. Repéré à <http://apa.org/about/policy/guidelines-supervision.pdf>
- Association of State and Provincial Psychology Boards. (2015). *Supervision guidelines for education and training leading to licensure as a health service provider*. Repéré à https://cdn.ymaws.com/asppb.site-ym.com/resource/resmgr/Guidelines/Final_Supervision_Guidelines.pdf
- Association of State and Provincial Psychology Boards. (2018). *Supervision guidelines – mandated supervision*. Repéré à https://cdn.ymaws.com/www.asppb.net/resource/resmgr/guidelines/february_2018_supervision_gu.pdf
- Batten, S. V. et Santanello, A. P. (2009). A contextual behavioral approach to the role of emotion in psychotherapy supervision. *Training and Education in Professional Psychology, 3*(3), 148-156. <https://doi.org/10.1037/1931-3918.a0014801>
- Bernard, J. M. et Goodyear, R. K. (2014). *Fundamentals of clinical supervision* (5^e éd.). Boston : Pearson Education.
- Bernard, J. M. et Goodyear, R. K. (2019). *Fundamentals of clinical supervision* (6^e éd.). Boston : Pearson Education.
- Bilodeau, C., Savard, R. et Lecomte, C. (2012). Trainee shame-proneness and the supervisory process. *Journal of Counselor Preparation and Supervision, 4*, 37-49.
- Bordin, E. S. (1983). A working alliance-based model of supervision. *The Counseling Psychologist, 11*(1), 35-42. <https://doi.org/10.1177/0011000083111007>
- Carr, A. et O'Reilly, G. (2007). Interviewing and report writing. Dans A. Carr, G. O' Reilly, P. N. Walsh et J. McEvoy (dir.), *The Handbook of intellectual disability and clinical psychology practice* (p. 169-227). New York, NY : Taylor & Francis Group.
- Claude, I. (2015). *Les enjeux d'une implantation de rencontres de supervision clinique et clinico-administrative auprès d'intervenants en prévention des toxicomanies en milieu communautaire*. Essai synthèse inédit, Maîtrise en intervention en toxicomanie. Université de Sherbrooke. Repéré à https://www.usherbrooke.ca/toxicomanie/fileadmin/sites/toxicomanie/documents/2e_cycle_Maitrise/Essais_synthese/2015/Isabelle_Claude-ESSAI_FINAL_MIT-15_avril_2015.pdf
- Collège des médecins du Québec, Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, Ordre des ergothérapeutes du Québec, Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, Ordre des psychologues du Québec, Ordre professionnel des criminologues du Québec, Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec et Ordre professionnel des sexologues du Québec. (2018). *L'exercice de la psychothérapie et des interventions qui s'y apparentent*.

Trouver la frontière entre les interventions de différents professionnels et la psychothérapie.
Montréal, Québec : tous les auteurs. Repéré sur le site de l'Ordre des psychologues du Québec à

<https://www.ordrepsy.qc.ca/documents/26707/135241/L%E2%80%99exercice+de+la+psychoth%C3%A9rapie+et+des+interventions+qui+s%E2%80%99y+apparentent/fa9c0531-3d77-43f6-822e-630176a8dd99>

- Desjardins, P. (2012a). Supervision, tenue de dossiers et responsabilité professionnelle. *Psychologie Québec*, 29(3), 13-16.
- Desjardins, P. (2012b). Le choix d'un superviseur. *Psychologie Québec*, 29(6), 11-13.
- Ellis, M. V., Berger, L., Hanus, A. E., Ayala, E. E., Swords, B. A. et Siembor, M. (2014). Inadequate and harmful clinical supervision: Testing a revised framework and assessing occurrence. *The Counseling Psychologist*, 42(4), 434-472. <https://doi.org/10.1177/0011000013508656>
- Ellis, M. V., Hutman, H. et Chapin, J. (2015). Reducing supervisee anxiety: Effects of a role induction intervention for clinical supervision. *Journal of Counseling Psychology*, 62(4), 608-620. <https://doi.org/10.1037/cou0000099>
- Ellis, M. V., Taylor, E. J., Corp, D. A., Hutman, H. et Kangos, K. A. (2017). Narratives of harmful clinical supervision: Introduction to the Special Issue. *The Clinical Supervisor*, 36(1), 4-19. <https://doi.org/10.1080/07325223.2017.1297753>
- Falender, C. A. et Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. Washington, DC : American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10806-000>
- Fouad, N. A., Grus, C. L., Hatcher, R. L., Kaslow, N. J., Hutchings, P., Madson, M. B., ... et Crossman, R. E. (2009). Competency benchmarks: A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Training and Education in Professional Psychology*, 3(4, suppl.), S5-S26. <https://doi.org/10.1037/a0015832>
- Garland, J. (1999). Working with older adults. Dans J. Marziller et J. Hall (dir.), *What is clinical psychology?* (p. 184-208). New York, NY : Oxford University Press.
- Gouvernement du Québec. *Code de déontologie des psychologues. L.R.Q., chapitre C-26, r.212*. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-26,%20r.%20212/>
- Gouvernement du Québec. *Règlement sur la tenue des dossiers et des cabinets de consultation des psychologues. C-26, r. 221*. Repéré à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-26,%20r.%20221/>
- Inman, A. G. et Ladany, N. (2014). Multicultural competencies in psychotherapy supervision. Dans F. T. L. Leong, L. Comas-Díaz, G. C. Nagayama Hall, V. C. McLoyd et J. E. Trimble (dir.), *APA handbook of multicultural psychology, Applications and training* (vol. 2, p. 643-658). Washington, DC : American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14187-036>
- Kreider, H. D. (2014). Administrative and clinical supervision: The impact of dual roles on supervisee disclosure in counseling supervision. *The Clinical Supervisor*, 33(2), 256-268. <https://doi.org/10.1080/07325223.2014.992292>

- Ladany, N., Mori, Y. et Mehr, K. E. (2013). Effective and ineffective supervision. *The Counseling Psychologist*, 41(1), 28-47. <https://doi.org/10.1177/0011000012442648>
- Lecomte, C. (2002). Pour une pratique responsable du diagnostic. *Revue québécoise de psychologie*, 20(1), 15-21.
- Lecomte, C. et Savard, R. (2004). La supervision clinique : un processus de réflexion essentiel au développement de la compétence professionnelle. Dans T. Lecomte et C. Leclerc. *Manuel de réadaptation psychiatrique*. Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Lecomte, C. et Savard, R. (2012). La supervision clinique : un processus de réflexion essentiel au développement de la compétence professionnelle. Dans T. Lecomte et C. Leclerc (dir.), *Le manuel de réadaptation psychiatrique* (p. 315-351). Québec : Les Presses de l'Université du Québec.
- Lemieux, M.-J. (2007). La relation psychologue/médecin : le psychologue doit prendre sa place dans le réseau de santé. *Psychologie Québec*, 24(1), 18-19.
- McNeill, B. W. et Worthen, V. (1989). The parallel process in psychotherapy supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 20(5), 329-333. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.20.5.329>
- Office des professions. (2013). *Guide explicatif, Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*.
- Ordre des psychologues du Québec. (2008). *Guide explicatif concernant la tenue de dossier*. Montréal : Auteur. Repéré à <https://www.ordrepsy.qc.ca/documents/26707/63191/Guide+explicatif+concernant+la+tenue+de+dossier/a4c0c26b-eb4c-41e8-a139-65e2657ed2bb>
- Ordre des psychologues du Québec. (2011). *Le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec*. Montréal : Auteur. Repéré à <https://www.ordrepsy.qc.ca/documents/26707/63191/R%C3%A9f%C3%A9rentiel+d%27activit%C3%A9+professionnelle+li%C3%A9+%C3%A0+l%27exercice+de+la+profession+de+psychologue+au+Qu%C3%A9bec/af9ce31c-b8dd-4cad-8f4a-91ad585f451d>
- Ordre des psychologues du Québec. (2013). *Guide de pratique concernant l'exercice de la télépsychologie*. Montréal : Auteur. Repéré à <https://www.ordrepsy.qc.ca/documents/26707/63191/Guide+de+pratique+concernant+l'exercice+de+la+t%C3%A9l%C3%A9psychologie/5175fd35-d45b-4cbe-99e3-e46ff5079552>
- Ordre des psychologues du Québec. (2013). Zoom sur le site Web de l'Ordre – Trouver un superviseur avec le répertoire des membres. *Psychologie Québec*, 30(4), 33.
- Ordre des psychologues du Québec. (2014a). *Exigences minimales de formation à la supervision de psychothérapie*. Montréal : Auteur.
- Ordre des psychologues du Québec. (2014b). *Guide à l'intention des superviseurs, à l'usage des superviseurs dans le cadre d'une obligation de supervision imposée par le conseil d'administration de l'Ordre conformément à l'article 55 du Code des professions*. Montréal : Auteur.

- Ordre des psychologues du Québec. (2016). *Manuel d'évaluation des programmes de doctorat : Normes, critères minimaux et processus d'évaluation des programmes universitaires aux fins de recommander l'ajout, le maintien ou le retrait d'un diplôme de la liste des diplômés donnant accès au permis de l'Ordre des psychologues du Québec*. Montréal : Auteur. Repéré à https://www.ordrepsy.qc.ca/documents/26707/79612/2013_06_14_Manuel_d_agrement.pdf/a60f39b8-d478-4c59-8dc9-e9770415ba75
- Ordre des psychologues du Québec. (2017). *Modalités relatives à la formation continue en psychothérapie*. Montréal : Auteur. Repéré à <https://www.ordrepsy.qc.ca/documents/26707/99640/formation-continue-en-psychotherapie.pdf/e70453e2-ceca-47fe-9481-0555cff7bda5>
- Pront, L., Gillham, D. et Schuwirth, L. W. (2016). Competencies to enable learning-focused clinical supervision: A thematic analysis of the literature. *Medical Education*, 50(4), 485-495. <https://doi.org/10.1111/medu.12854>
- Rodolfa, E. R., Haynes, S., Kaplan, D., Chamberlain, M., Goh, M., Marquis, P. et McBride, L. (1998). Supervisory practices of psychologists—Does time since licensure matter? *The Clinical Supervisor*, 17(2), 177-183. https://doi.org/10.1300/J001v17n02_12
- Ronnestad, M. H., Orlinsky, D. E., Schröder, T. A., Skovholt, T. et Willutzki, U. (2019). The Professional development of counsellor and psychotherapists: Implications of empirical studies for supervision, training and practice. *Counselling and Psychotherapy Research*, 19(3), 214-230. <https://doi.org/10.1002/capr.12198>
- Scott, D. A., Royal, C. W. et Kissinger, D. B. (2014). *Counselor as Consultant*. Los Angeles, CA : Sage publications.
- Société canadienne de psychologie. (2009/2017). *Ethical guidelines for supervision in psychology: Teaching, research, practice, and administration*. Repéré à https://cpa.ca/docs/File/Ethics/CoEGuidelines_Supervision2017_final.pdf
- Strain, J. J. et Horne, D. J. (2001). Management of medical and surgical patients: Consultation-liaison (C-L) psychiatry and clinical health psychology. Dans J. Milgrom et G. D. Burrows (dir.), *Psychology and psychiatry : Integrating medical practice* (p. 93-125). New York, NY : Wiley and Sons.
- Tromski-Klingshirn, D. (2007). Should the clinical supervisor be the administrative supervisor? The ethics versus the reality. *The Clinical Supervisor*, 25(1-2), 53-67. https://doi.org/10.1300/J001v25n01_05
- Trunekova, D., Viney, L. L., Maitland, H. et Seaborn, B. (2010). Personal construct peer consultation: Caring for the psychotherapists. *The Clinical Supervisor*, 29(2), 128-148. <https://doi.org/10.1080/07325223.2010.519248>
- Watkins, C. E., Hook, J. N., Ramaeker, J. et Ramos, M. J. (2016). Repairing the ruptured supervisory alliance: Humility as a foundational virtue in clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 35(1), 22-41. <https://doi.org/10.1080/07325223.2015.1127190>

Watkins, C. E., Hook, J. N., Mosher, D. K. et Callahan, J. L. (2019). Humility in clinical supervision: Fundamental, foundational, and transformational. *The Clinical Supervisor*, 38(1), 58-78.
[https://doi.org/ 10.1080/07325223.2018.1487355](https://doi.org/10.1080/07325223.2018.1487355)