
NORMES POUR L'AGRÈMENT DES PROGRAMMES DE FORMATION EN INTERNAT EN NEUROPSYCHOLOGIE CLINIQUE

Introduction

L'internat¹⁶ constitue la dernière étape de préparation de niveau doctoral, en vue de la pratique professionnelle de la psychologie. Cette étape essentielle permet aux étudiants du troisième cycle de mettre en application leurs connaissances théoriques et pratiques, de perfectionner leurs compétences professionnelles et, surtout, d'intégrer les aspects théoriques, pratiques et scientifiques à leurs nouvelles fonctions à titre de neuropsychologue clinicien. Ce processus d'intégration distingue l'internat des autres expériences de stage antérieures qui mettent davantage l'accent sur l'acquisition concrète des habiletés. Finalement, l'internat permet aux étudiants de rencontrer d'autres personnes qui remplissent les mêmes fonctions professionnelles et il favorise leur passage vers leur nouveau rôle, passant du rôle d'étudiant à celui de professionnel autonome.

I. Admissibilité

La SCP et le Jury d'agrément :

- appuient les conclusions du Rapport Wellner (1978) qui reconnaît que l'ensemble des connaissances fondamentales en psychologie constitue une assise de la pratique professionnelle et que, par conséquent, son enseignement devrait relever des départements de psychologie,
- considèrent que les départements de psychologie des universités sont les mieux placés pour soutenir les programmes de formation professionnelle en maintenant les normes académiques et de formation les plus élevées possibles,
- plaident en faveur du doctorat comme norme nationale pour l'enseignement et la formation en psychologie professionnelle, et
- appuient les deux modèles de formation de niveau doctoral en psychologie professionnelle : le scientifique-professionnel (Ph.D., Ed.D.) et le modèle d'un doctorat professionnel de 3^e cycle (*scholar-practitioner model*) (D.Psy.). Ces deux modèles sont présentés en détail dans le Rapport du groupe de travail de la SCP sur le grade de D.Psy., novembre 1998.

Conformément aux dispositions précédentes, les programmes qui veulent obtenir l'agrément doivent satisfaire aux exigences d'admissibilité suivantes :

A. Organisation

1. L'organisation hôte, ainsi que le département ou la discipline qui accueillent le programme d'internat, accordent des ressources suffisantes qui soutiennent de manière adéquate et stable ses activités de formation. Le budget alloué au programme est précisément établi à cette fin et comprend la rémunération monétaire des internes selon les normes nationales compilées par le Conseil canadien des programmes de psychologie professionnelle (CCPPP). La rémunération est la même pour tous les internes.
2. L'organisation hôte, ainsi que le département ou la discipline qui accueillent le programme d'internat doivent démontrer qu'ils sont engagés face au programme et qu'ils le soutiennent concrètement. Ils soulignent et soutiennent la contribution à la formation

¹⁶ Le Jury d'agrément considère que les termes « internat » et « résidence » et les termes « interne » et « résident » sont équivalents. Le choix du terme à utiliser est à la discrétion du programme, sous réserve d'une utilisation uniforme.

-
- offerte par le personnel en lui accordant un niveau adéquat de rémunération et des promotions.
3. La nomination d'un responsable du programme d'internat démontre également l'engagement de l'administration à l'égard de l'internat. Ce responsable est un neuropsychologue clinicien, détenteur d'un doctorat en psychologie professionnelle et qui est agréé dans la juridiction où se trouve le programme. Le responsable du programme est un professionnel sénior qui a acquis une expérience importante de la pratique professionnelle et de la formation pratique. Il est soutenu par un comité formé de psychologues qui participent de façon significative au programme d'internat¹⁷.
 4. Les programmes d'internat en neuropsychologie clinique peuvent être accueillis par une université ou dans un autre contexte institutionnel (hôpital, clinique). Les normes régissant les programmes d'internat affiliés, non affiliés et partiellement affiliés sont élaborées par leur propre section du présent manuel (immédiatement suivant les normes pour la formation en internat).

B. Programme

1. Les candidats sont inscrits en tant qu'étudiants d'un programme de doctorat agréé par la SCP en neuropsychologie clinique. Si le programme auquel est admis l'étudiant n'est pas un programme de neuropsychologie clinique et/ou qu'il n'est pas agréé par la SCP, le contenu et la structure du programme (et par conséquent la préparation académique et pratique de l'étudiant) doivent être équivalents à ceux des programmes de neuropsychologie clinique agréés par la SCP. Les candidats qui ne font pas partie de programmes de doctorat agréés par la SCP doivent fournir au programme d'internat l'information nécessaire permettant d'établir l'équivalence de la formation doctorale de l'interne.
2. L'admissibilité à l'internat exige que les étudiants aient satisfait aux exigences suivantes avant d'entreprendre une année d'internat :
 - avoir complété avec succès tous les cours requis par le programme d'études,
 - avoir complété avec succès au moins 600 heures d'expérience dans le cadre de stages en évaluation et en intervention; et
 - le projet de thèse ou d'essai doit avoir été déposé et accepté avant de soumettre la demande d'internat.

De plus, le Jury recommande fortement que les étudiants terminent leur collecte et leur analyse de données avant le début de l'internat, de manière à ce qu'ils puissent consacrer leur pleine attention à leur formation professionnelle. Idéalement, les étudiants auront aussi rédigé une première ébauche de leur thèse de doctorat (ou de leur essai doctoral) ou l'auront soutenu avec succès avant même d'entreprendre leur année d'internat.

3. La sélection des internes parmi les candidats au programme d'internat résulte de l'examen systématique des qualifications des candidats et permet de déterminer leur niveau de

¹⁷ Il est recommandé que le psychologue qui assume le rôle de responsable du programme d'internat ne remplisse pas aussi la fonction de chef du service de psychologie ou de responsable de l'exercice professionnel, pour les raisons suivantes :

- il faut s'assurer que les responsabilités à l'égard du programme et de la discipline qui l'accueille ne reposent pas sur les épaules d'un seul membre du personnel et viser plutôt à les répartir pour assurer un fonctionnement efficace (norme IV.A),
- le chef du service de psychologie ou le responsable de l'exercice professionnel constituent une autre possibilité d'appel ou d'orientation dont l'étudiant peut se prévaloir, surtout en cas de problème ou de conflit entre l'interne et son responsable d'internat (normes II.B.11, 12 et 13), et
- le chef du service de psychologie ou le responsable de l'exercice professionnel est forcément préoccupé par les questions relatives à la dotation en personnel et aux services, ce qui pourrait le mettre dans une situation de conflit d'intérêts lorsqu'il planifie les rotations et les placements des internes. Le responsable du programme d'internat, qui n'a aucun intérêt en matière de dotation ou de services, est mieux placé pour ne considérer que les besoins des internes lorsqu'il planifie les placements et les rotations des internes (normes II.B.1 et 2).

préparation à entreprendre l'internat. Elle s'assure aussi de la meilleure correspondance possible entre les intérêts et les besoins des étudiants et les besoins et les activités du programme d'internat particulier.

Les responsables du programme de doctorat de l'étudiant doivent préciser, dans un document écrit et soumis au programme d'internat, d'une part l'adéquation entre les intérêts et les besoins des étudiants et la formation offerte par le programme d'internat, et d'autre part, documenter le niveau de préparation de l'étudiant préalable à l'internat. Cette approbation écrite suppose que le programme de doctorat est bien au fait de ce que le programme d'internat propose, et elle suppose que l'étudiant et le responsable du programme universitaire ont discuté de la demande d'internat.

4. L'internat représente un engagement à plein temps de l'étudiant sur une année civile ou à mi-temps sur deux années civiles consécutives. Dans tous les cas, il doit comporter au moins 1 600 heures d'expérience supervisée. L'étudiant qui choisit la formule d'un internat à mi-temps sur deux ans doit compléter les deux années au sein du même programme. Ces internats doivent conséquemment prévoir d'accueillir ces étudiants à chacune de ces deux années.
5. Afin d'assurer la meilleure correspondance possible entre les intérêts et les besoins des étudiants et la formation offerte dans le cadre d'un programme d'internat, on incite les programmes de doctorat et les programmes d'internat à entretenir des relations de travail étroites. On incite également le corps professoral et les membres du personnel des programmes de doctorat à maintenir, dans la mesure du possible, des liens étroits avec les établissements qui offrent de la formation à l'internat (p.ex. à l'occasion de congrès ou de conférences ou en adhérant au Conseil canadien des programmes de psychologie professionnelle).
6. Étant admis que les internes contribuent à la formation de leurs pairs et la soutiennent, le programme d'internat doit compter au moins deux et préférablement plus, d'internes chaque année. Dans la mesure du possible, chaque cohorte d'internes d'un programme d'internat non affilié comprend des internes qui proviennent de programmes de doctorat différents.
7. Afin de protéger le droit des candidats à faire un choix éclairé parmi les programmes d'internat offerts, les programmes agréés doivent se conformer aux principes et modalités qui régissent les avis aux candidats, tels que précisés dans le répertoire annuel de l'*Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centers* (APPIC) et publié sur leur site Web.

II. Philosophie, mission et modèle de formation

La **mission** d'un programme se définit par l'ensemble de ses **valeurs et principes**, ainsi que par ses **buts et ses objectifs**. Il est important que la mission d'un programme soit compatible avec la mission de l'établissement qui l'accueille. Il importe aussi que la mission du programme soit conforme aux fondements scientifiques de la pratique en neuropsychologie clinique et qu'elle reconnaisse explicitement comment la science et la pratique s'éclairent mutuellement.

Chaque programme possède une **philosophie de formation** qui traduit ses propres valeurs et principes concernant l'enseignement et la formation en neuropsychologie clinique. Le Jury est d'avis qu'un programme peut satisfaire aux exigences énoncées dans les Normes et critères d'agrément sans déroger à sa philosophie particulière en matière de formation. Le Jury croit ainsi que plusieurs modèles différents peuvent assurer une formation adéquate à un neuropsychologue clinicien.

Lorsque le programme aborde la norme II, il lui incombe de communiquer explicitement et de manière exhaustive ses valeurs et ses principes en matière d'enseignement et de formation. Il doit également démontrer comment il se conforme aux exigences énoncées dans les critères de la norme II.

Les valeurs et les principes fournissent explicitement des aspects tels que :

- la raison d'être du programme,
- les compétences, les connaissances et les fonctions que le programme considère essentielles à l'enseignement, à la formation et à la pratique de la neuropsychologie clinique, et
- comment le programme définit ses rôles et responsabilités à l'égard des différentes collectivités qu'il dessert (p.ex. les étudiants, les milieux de l'enseignement et des soins de santé, l'établissement hôte et l'ensemble des psychologues professionnels).

Pris dans leur ensemble, les valeurs et les principes d'un programme déterminent ses buts et objectifs. Autrement dit, les buts et les objectifs devraient représenter la mise en application des valeurs et principes du programme. Un programme peut comporter de nombreux buts, chacun d'eux pouvant être constitué de plusieurs objectifs¹⁸.

Un programme qui cherche à satisfaire à la norme II doit se poser la question cruciale suivante :

**Que faisons-nous (modèle de formation) et comment le faisons-nous
(comment appliquons-nous notre modèle dans la pratique)?**

À mesure que les modèles de formation et d'agrément se basent sur l'observation de résultats documentés comme critère pour estimer l'atteinte des objectifs de formation, les exigences définies pour la pratique professionnelle ne se concentrent plus seulement sur les diplômes ou les types de programmes mais aussi sur les compétences attendues à l'achèvement du diplôme ou du programme. Le Jury est d'avis que si les critères normatifs, tels que définis dans la norme II et ailleurs (p. ex. les genres de services d'intervention et de formation fournis, le nombre et le format des heures de supervision), permettent aux programmes et à leurs diplômés de démontrer facilement comment ils ont formé les compétences professionnelles telles que définies à l'échelle nationale par la profession dans l'Accord de reconnaissance mutuelle (ARM).

Les normes d'agrément de la SCP pour l'internat en psychologie professionnelle comportent des exigences en matière de diplôme, des critères normatifs et l'obligation de démontrer l'atteinte des résultats ou l'acquisition des compétences visées. Les compétences pour la pratique de la psychologie, telles que définies dans l'ARM par les organismes réglementaires de la psychologie au Canada, sont subsumées dans la norme II. Nous présentons plus bas la liste de chacune des compétences définies dans l'ARM, accompagnée du critère de la norme auquel elle correspond. Dans certains cas, une compétence se traduit dans plus d'un critère. La norme II. B.11 article le besoin pour les programmes de créer des moyens et des mécanismes d'évaluation des compétences auxquels les étudiants sont formés à la norme II. Par contre, c'est par la norme VIII que les programmes démontrent comment ils se sont acquittés de leurs responsabilités ou se sont assurés de former aux compétences professionnelles, répertoriées dans la norme II. La norme III, avec son point de mire sur la diversité, englobe aussi les exigences des programmes en matière de formation qui convergent avec les compétences de l'ARM.

- Relations interpersonnelles. La compétence en relations interpersonnelles de l'ARM correspond à la norme II.B.4.v, qui cible explicitement les relations interpersonnelles comme un domaine qui doit faire partie intégrante de la formation en internat. La norme III.B, qui concerne la formation à intervenir auprès de groupes de clientèles qui présentent des caractéristiques variées et la formation à la diversité des clientèles, et la norme V.A qui s'attache aux exigences de préparation personnelle des internes, concernent aussi la

¹⁸ Pour illustrer, si un programme précise la nécessité, pour les neuropsychologues, de se conformer aux normes de meilleure pratique dans la réadaptation cognitive de traumatisés crâniens, voire même de dépasser ce critère, un but pertinent serait par exemple que les internes acquièrent une expertise théorique et pratique de la réadaptation cognitive. Les objectifs qui concourent à ce but pourraient raisonnablement se traduire par l'obligation, pour tous les internes, de participer à une série de séminaires sur les TCC et qu'ils prennent en charge un nombre « x » de cas présentant un nombre « y » de problèmes cognitifs, en utilisant un nombre « z » d'interventions. Une note de bas de page présentée sous la norme VIII, illustre un résultat possible associé à ce but.

-
- compétence en relations interpersonnelles.
 - Évaluation. La compétence en matière d'évaluation de l'ARM correspond à la norme II.B.4 et 5. La norme III.B souligne la nécessité de comprendre comment la diversité des caractéristiques et des conditions humaines doit être prise en considération dans toute évaluation.
 - Intervention et consultation. La compétence en intervention et en consultation de l'ARM correspond à la norme II.B.4 et 5. La norme III.B souligne la nécessité de comprendre comment la diversité des caractéristiques et des conditions humaines doit être prise en considération dans toute intervention ou consultation.
 - Recherche. La compétence en recherche de l'ARM correspond à la norme II.B.4.vi et II.B.8.
 - Déontologie et normes. La compétence en matière de déontologie et de normes de l'ARM correspond à la norme II.B.4.vii et II.B.6.
 - Supervision. La compétence en supervision de l'ARM correspond à la norme II.B.4.viii et II.B.7.

Les critères de la norme II sont les suivants :

- A. La philosophie et la mission du programme :
 - 1. sont entièrement articulées et décrites ainsi que leurs valeurs, principes, buts et objectifs,
 - 2. sont conformes à la philosophie et la mission de son organisation hôte,
 - 3. sont complémentaires à la philosophie et à la mission des programmes doctoraux que fréquentaient les étudiants avant leur admission. Par exemple, les compétences et les fonctions reconnues à juste titre et enseignées par le programme doctoral doivent recevoir la même reconnaissance et être appliquées dans le programme d'internat et dans l'établissement hôte, et
 - 4. sont conformes aux fondements scientifiques de la pratique en neuropsychologie clinique tout en reconnaissant de manière explicite comment la science et la pratique s'éclairent mutuellement.
- B. L'application de la philosophie et de la mission du programme respecte les critères suivants :
 - 1. Les internes comprennent la mission de l'organisme et jouent un rôle à part entière dans sa mise en application. La fonction première de l'interne consiste toutefois à recevoir une formation. On peut satisfaire aux besoins en matière de formation par le truchement de demandes de services, mais ces prestations de services ne doivent pas constituer une entrave aux buts visés par la formation. Les internes ne consacrent pas plus de deux tiers de leur temps de formation à fournir des services directs à la clientèle pour le compte de l'organisme.
 - 2. Par définition l'internat est une méthode de formation appliquée (c.à.d. que les internes consacrent la plus grande partie de leur temps à la prestation de services professionnels) comme par exemple dans un centre hospitalier, une clinique, un centre de réadaptation, une école. En plus de ses activités cliniques et de sa contribution à la recherche, l'interne en neuropsychologie clinique peut être amené à offrir de la consultation auprès de professionnels d'autres disciplines et d'autres fournisseurs de services, à participer aux équipes multidisciplinaires et interdisciplinaires et à procéder à des évaluations des traitements ou des programmes.
 - 3. La formation en internat est donnée selon une séquence structurée et cohérente d'expériences et d'activités propres à fournir un contact avec un éventail de problèmes et une gamme étendue de patients. Chaque expérience successive doit répondre aux caractéristiques suivantes :
 - elle est plus complexe que les précédentes;

-
- elle correspond aux connaissances et aux compétences acquises par l'interne au fur et à mesure que progresse son internat, de même qu'à son niveau de préparation à fonctionner de façon autonome; et
 - elle favorise l'intégration de l'interne et la synthèse de ses expériences de formation.
- Au cours de l'année d'internat, le programme fournit aux internes le soutien administratif, pédagogique et d'encadrement dont ils ont besoin pour assumer leur responsabilité de plus en plus grande et substantielle dans leur pratique professionnelle.
4. Les internes acquièrent les connaissances et les compétences professionnelles décrites ci-après. Selon le modèle de formation adopté et en fonction des ressources dont ils disposent, les programmes d'internat pourront, en cours de formation, accorder une importance variable à ces connaissances et compétences. Au terme de leur année d'internat, les internes devront toutefois avoir acquis suffisamment de connaissances et de compétences dans les domaines suivants, de sorte qu'ils seront admissibles à l'adhésion dans toutes les juridictions qui règlement la profession au Canada:
 - i. administration et interprétation de l'évaluation neuropsychologique,
 - ii. rédaction de rapports,
 - iii. interprétation des rapports de laboratoire, notamment les électroencéphalogrammes et les examens tomодensitométriques,
 - iv. préparation, supervision et mise en application de programmes de réadaptation ou de rééducation à l'intention des clients dans la mesure des ressources disponibles au sein de l'établissement qui accueille le programme,
 - v. relations interpersonnelles (p. ex. relations thérapeutiques, alliance thérapeutique et relation professionnelle, connaissance de soi et incidence des caractéristiques du thérapeute sur les relations professionnelles, communication efficace),
 - vi. participation à un projet de recherche clinique, sur un thème autre que celui sur lequel porte la thèse de doctorat. Les exemples suivants permettent d'illustrer : comparaison de différents programmes de rééducation; élaboration d'un nouveau test neuropsychologique; documenter, à l'aide d'épreuves fidèles et valides, la nature d'un trouble particulier; analyse d'un déficit précis chez un patient. L'interne choisit son sujet de recherche en collaboration avec son superviseur,
 - vii. normes et déontologie professionnelles, et
 - viii. supervision.
 5. La formation expose à un éventail de modalités d'évaluation et d'intervention et elle ne peut se limiter à une seule approche. Bien que les programmes de niveau doctoral et les internats puissent insister davantage sur l'acquisition de certains modèles théoriques et de certaines compétences, il est important que les internes soient familiarisés avec les fondements théoriques et la mise en pratique des principales techniques d'évaluation et d'intervention couramment utilisées en neuropsychologie clinique. Ainsi les programmes doivent :
 - i. comporter de la formation sur des méthodes d'évaluation et des modèles d'interventions fondés sur des données probantes, et
 - ii. offrir aux internes une expérience de formation double, l'une qui s'appuie sur les aspects neurologiques, l'autre sur les aspects comportementaux.
 6. La formation aux normes de déontologie et aux lignes directrices de pratique professionnelle en psychologie, qu'elles soient nationales, provinciales ou territoriales inclut, sans y être limitée, le Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues et les Lignes directrices relatives à la pratique à l'intention de fournisseurs de services de psychologie publiés par la SCP. Les internes sont aussi mis au courant des lois fédérales, provinciales et territoriales pertinentes à la pratique professionnelle dans l'établissement hôte du programme ainsi que de toutes les politiques de l'établissement hôte du programme qui régissent le comportement professionnel.

-
7. La formation à la supervision donne l'occasion à l'interne de superviser des étudiants qui débutent leur troisième cycle, comme par exemple un étudiant en psychologie professionnelle qui complète un stage à la même organisation. Toute supervision assurée par un interne est-elle même supervisée par le ou les superviseurs de l'interne. Il est aussi possible d'offrir une formation didactique en supervision sous forme de séminaires.
 8. Postulant que la pratique professionnelle au sein de la discipline éclaire la science et réciproquement, cette intégration des fondements scientifiques et de la pratique est manifeste pour les internes ce qui se traduit notamment par le fait que le programme d'internat fournit des occasions de recherche.
 9. Au début de l'internat ou de la rotation, le responsable du programme d'internat (ou le superviseur principal) et l'interne doivent rédiger un plan de formation personnalisé. Ce plan doit mettre l'accent sur les compétences, énumérées dans les normes II.B.4, 5, 6 et 7, exposer en détail les buts et les objectifs généraux et personnalisés de la formation (p. ex. la rotation, la clientèle cible, le genre d'évaluation et de traitement) et indiquer les attentes en matière de nombre de cas.
 10. La supervision encourage et facilite une analyse critique réfléchie de la prestation de services professionnels et l'acquisition de l'identité et des habiletés professionnelles. La supervision se déroule dans le cadre d'une relation de collaboration respectueuse entre le superviseur et le supervisé.

Les rencontres de supervision sont prévues de manière régulière à l'horaire et elles totalisent au moins quatre heures par semaine, dont au moins trois sont en supervision individuelle. Les trois heures de supervision individuelle sont axées sur la supervision de la prestation directe de services psychologiques de l'interne à des patients/clients. La quatrième heure peut porter sur toute autre activité de formation ou de service connexe. La prestation de services psychologiques se définit comme le temps passé directement à interviewer, évaluer ou intervenir auprès de patients ou de clients ou par le temps passé indirectement à des activités liées aux soins des patients/clients (p. ex. notes d'évolution, rédaction de rapports, etc.).

Les quatre heures de supervision sont assurées par des psychologues qui détiennent une licence de pratique au sein de la juridiction où la prestation de services a lieu, qui sont formés au doctorat et ayant acquis une expérience significative, et qui sont jugés compétents à fournir le genre de service psychologique pour lequel ils assurent la supervision aux internes. De plus, les superviseurs satisfont à toutes les autres exigences décrites à la norme IV.B et C.

Trois des quatre heures de supervision doivent être en supervision individuelle. Plusieurs critères définissent ce qu'on entend par **supervision individuelle** :

- la supervision est assurée par le superviseur responsable de la prestation directe du service de psychologie de l'interne aux patients/clients, et
- la supervision individuelle consiste en une communication visuelle et/ou verbale en personne entre un superviseur et le supervisé où
 - le superviseur observe la prestation du service offert par le supervisé (soit en se trouvant dans la même pièce que le supervisé et le patient/client, soit par l'utilisation de miroirs unidirectionnels), ou
 - le superviseur et le supervisé révisent les bandes audio ou vidéo de la prestation du service psychologique du supervisé, ou
 - le superviseur et le supervisé discutent d'un cas (le supervisé présente un rapport verbal de sa prestation du service psychologique à un patient/client identifié).

La supervision individuelle peut se dérouler entre le superviseur et le supervisé comme seuls participants ou encore dans un groupe comptant un certain nombre de superviseurs et de supervisés. La quatrième heure de supervision exigée peut se dérouler en groupe ou en individuel. La **supervision en groupe** peut comprendre des activités ou

-
- des réunions où :
- les étudiants participent à la supervision reçue d'un autre interne ou stagiaire, ou
 - une combinaison d'internes et de superviseurs se rencontrent pour examiner ou discuter d'une méthode ou d'une technique de prestation de services psychologiques, de problèmes ou de troubles particuliers, ou d'un enjeu professionnel ou éthique touchant la pratique.
11. Le programme d'internat établit des normes minimales permettant d'évaluer si l'internat est complété ou non avec succès. Ces normes sont présentées par écrit à l'interne, avant le début de l'année d'internat. Ces normes sont habituellement contenues dans le plan de formation décrit dans la norme II.B.9. Les mesures suivantes sont prises lorsque l'interne, selon les responsables du programme, ne satisfait pas aux normes :
- on avise l'interne, par écrit, que son rendement se situe en deçà des normes;
 - on lui accorde une période de temps raisonnable et un soutien professionnel pertinent pour rehausser son rendement au niveau défini par les normes. Ces mesures sont consignées par écrit dans un plan de redressement élaboré et endossé par tous les superviseurs et par l'interne. Le programme et l'interne sont coresponsables de satisfaire aux conditions de tout plan de redressement élaboré et reconnu par les deux parties; et
 - l'interne ne peut être exclu du programme, et on ne peut conclure à l'échec de l'internat avant de constater que le plan de redressement ne donne pas les résultats escomptés et que le rendement demeure insatisfaisant par rapport aux normes. Le programme se réserve le droit de renvoyer tout interne dont les gestes confirment un manquement déontologique en rapport avec le Code canadien de déontologie des psychologues professionnels (SCP, 2000), ou avec toute autre politique définie par l'institution d'accueil, comme il le ferait à l'égard de tout membre du personnel professionnel.
12. Le programme fournit aux internes, selon un format stable, consigné par écrit, et donné de façon régulière, une rétroaction qui documente les progrès de leur formation. Le format de l'évaluation doit pouvoir rendre compte des buts et des objectifs du programme et ainsi permettre d'évaluer explicitement le rendement et les progrès de l'interne par rapport à ces buts et objectifs de formation. Le superviseur procède à cette évaluation à des moments préétablis au cours de l'année, à intervalle régulier. L'interne examine l'évaluation écrite en compagnie du superviseur. Cette évaluation est déposée au dossier de l'interne, une copie est remise à l'interne, une autre au responsable du programme d'internat. C'est habituellement le responsable du programme d'internat qui transmet les commentaires pertinents à l'université que fréquente l'interne, selon les modalités suivantes :
- les commentaires sont formulés par écrit;
 - il y a au moins deux communications au cours de l'année de formation (ou davantage dans les cas où un interne éprouve des difficultés ou encore si un plan de redressement a été établi);
 - chaque communication fait la synthèse des évaluations de tous les superviseurs; et
 - les rapports sont présentés sous une forme convenue avec l'université.
13. Au début de l'année d'internat (et le cas échéant), on présente à l'interne un document décrivant les principes et les modalités du programme relativement à la possibilité d'appeler d'une décision prise par le programme. Les décisions pouvant faire l'objet d'un appel sont définies par le programme, mais elles doivent inclure les situations suivantes :
- quand il devient nécessaire d'établir un plan de redressement ;
 - devant le constat de l'incapacité de l'interne à se conformer aux dispositions décrites dans ce plan; et
 - devant l'échec de l'interne ou son renvoi du programme.

-
14. Le programme offre aux internes des possibilités formelles de participer à la planification et à l'élaboration du programme, et le programme tire parti de leur contribution. Les internes sont en outre représentés au sein du comité de formation du programme.¹⁹ Ils évaluent aussi formellement leurs expériences de formation, notamment sur les aspects suivants :
- l'ampleur (en terme quantitatif) et la qualité de la supervision; et
 - les aspects de l'établissement hôte et de son personnel qui soutiennent ou concernent la formation en internat.
- Le format de l'évaluation des superviseurs et le choix du moment pour procéder à ces évaluations se doivent de respecter les droits des internes et être à la hauteur de la confiance qui est en principe accordée au programme et aux superviseurs par les internes. Dans la mesure du possible, les internes remplissent une évaluation officielle de leurs superviseurs et de leur internat seulement une fois achevée l'évaluation des internes par les superviseurs et une fois cette évaluation soumise à l'interne, au responsable du programme d'internat et au responsable de la formation du programme doctoral.
15. Comme preuve que l'internat a été réussi, le programme décerne un certificat à tous les internes qui ont complété la formation avec succès.

III. Diversité

Le Canada est l'une des nations les plus culturellement diversifiées au monde. La diversité canadienne (p.ex. les différents groupes linguistiques, culturels ou raciaux, la diversité des styles de vie) est unique en son genre. Elle est fondée sur le patrimoine autochtone, deux groupes linguistiques dont les racines sont européennes (c.à.d. les Français et les Anglais), l'immigration internationale et un engagement à l'égard du multiculturalisme qui est reconnu dans les lois provinciales, territoriales et fédérales. La nature même de nos activités intellectuelles et pratiques fait que les psychologues sont tenus d'aborder la question de la diversité et de tenir compte de l'éventail de la diversité humaine (dont la culture n'est qu'un des aspects).

Notre responsabilité professionnelle et sociale nous amène à comprendre et à respecter tous les aspects de la diversité humaine, qui comprend, sans toutefois s'y limiter, les différences de culture, de croyances religieuses, de patrimoine, de nationalité, de langue, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques et psychologiques, de style de vie, de genre et de statut socio-économique.

Les programmes qui forment des psychologues et les établissements dont ils font partie se doivent de faire preuve de compréhension et de respect à l'égard de la diversité humaine dans tous leurs champs d'activités et sans se limiter au traitement des clients, du personnel professionnel et des internes.

- A. Le programme démontre activement sa compréhension des différences liées à la diversité humaine et le respect qu'il lui accorde dans l'embauche et la promotion du personnel professionnel, et dans le recrutement et l'évaluation des internes. Dans ces activités de recrutement et de promotion du personnel professionnel, et de recrutement et d'évaluation des internes, le programme évite de prendre toute mesure motivée par des raisons autres que la réussite du personnel professionnel ou des internes. Le programme d'internat a établi, en matière de recrutement, de promotion et d'évaluation, des lignes de conduite et des mécanismes qui, globalement et systématiquement, exposent en détail et prouvent l'attention et le respect qu'il accorde à la diversité.

¹⁹ Il est entendu qu'un interne membre du comité de formation du programme d'internat ne peut en aucun cas siéger sur le comité lorsque celui-ci discute de l'évaluation ou du plan de redressement d'un autre interne ou stagiaire.

-
- B. Le programme fournit, de manière complète et systématique à ses internes un enseignement didactique et une expérience pratique des différences inhérentes à la diversité humaine en ce qu'elles influencent les phénomènes psychologiques et la pratique professionnelle (qui influent aussi sur cette diversité). Les mécanismes que le programme utilise pour assurer cet enseignement et cette expérience, les buts visés par son enseignement sur la diversité, de même que la mesure de l'atteinte de ces buts devraient être indiqués dans son exposé concernant les normes II, III et VIII.
- C. Le programme procède à des aménagements pour les internes et pour le personnel professionnel qui ont des besoins uniques relativement à leur diversité. Lorsque ces accommodements nécessitent des ressources additionnelles de l'organisation hôte (norme I.A.1), elles sont accordées avec la même importance que toute autre installation ou ressource (norme VI) dont le programme a besoin pour atteindre ses objectifs. Le Jury appuie les programmes dans leurs efforts pour apporter des accommodements aux personnes handicapées ou ayant des besoins uniques.

IV. Corps professoral, superviseurs et professionnels enseignants

Les superviseurs et les enseignants comprennent les membres du corps professoral des départements des universités qui abritent des programmes de niveau doctoral en neuropsychologie clinique ainsi que le personnel professionnel et de recherche détenteurs de postes dans les hôpitaux, les établissements de santé et les cliniques affiliés à l'université qui accueille le programme doctoral.

Le corps enseignant, les superviseurs et les enseignants sont des intervenants essentiels qui contribuent à l'élaboration et au maintien d'un programme de haut niveau. Ce groupe, avec l'appui, au besoin, de professeurs, de superviseurs et d'enseignants auxiliaires, est suffisamment compétent pour assurer l'enseignement dans les domaines fondamentaux de la psychologie, de la neuroscience et de l'évaluation et de l'intervention en neuropsychologie clinique.

En outre, le corps enseignant, les superviseurs et les autres enseignants sont bien au fait des connaissances et des compétences exigées par la diversité des milieux dans lesquels les neuropsychologues cliniciens travaillent et des connaissances et des compétences nécessaires pour comprendre, évaluer et traiter les problèmes humains auxquels sont confrontés les neuropsychologues cliniciens.

Il importe que le corps professoral, les superviseurs et le personnel qui sont des neuropsychologues cliniciens aident les étudiants à s'identifier à la pratique professionnelle. Ils peuvent démontrer leur engagement personnel à l'égard de la pratique professionnelle par le truchement de leurs recherches, de leur enseignement et de leurs activités dans la pratique. La supervision des activités pratiques des étudiants, la participation à des activités d'associations de psychologues et de sociétés savantes, l'obtention du droit d'exercer à titre de psychologue et la participation à des formations continues liées à la pratique sont autant de moyens de démontrer son engagement à l'égard de la pratique.

- A. Le programme de formation est offert par un groupe structuré de superviseurs et de formateurs qui ont un rôle actif dans le développement et la gouvernance du programme et qui assume la responsabilité première pour la formation des internes. Ce groupe collabore et se réunit sur une base régulière afin d'assurer :
- la planification, la prestation et la supervision de services de neuropsychologie clinique au sein de l'établissement qui accueille le programme, et
 - le suivi des questions de nature professionnelle et le soutien du personnel lui permettant de se conformer aux normes professionnelles.
- Le groupe structuré de psychologues professionnels rend compte au chef du service de psychologie, sinon, en l'absence d'un service de psychologie officiellement reconnu sur le plan

administratif, au responsable de l'exercice professionnel.

Le personnel rattaché au programme est suffisamment stable et compte assez de membres pour éviter que la perte d'un seul employé puisse compromettre le programme de manière importante.

- B. Les superviseurs (mais pas nécessairement tous les formateurs) sont détenteurs d'une licence de pratique dans la province où le programme rend des services de neuropsychologie clinique, sont détenteurs également d'un doctorat dans un domaine de la psychologie professionnelle et ont satisfait aux normes en vigueur au moment de leur formation - idéalement des normes qui comprenaient un internat d'une année. Il est souhaitable que tout superviseur, et en particulier le responsable du programme d'internat, aient obtenu leur doctorat et complété un internat dans un programme agréé par la SCP ou un programme équivalent. Au moins un des superviseurs ou un des professeurs qui participent au programme doit être spécialisé en évaluation neuropsychologique. Un membre du personnel clinique, détenteur d'un doctorat dans un autre domaine de la psychologie professionnelle (p. ex. en psychologie clinique), peut raisonnablement exercer des fonctions de superviseur pour des internes en formation dans un domaine professionnel différent que le sien (p. ex. en neuropsychologie clinique). Cependant, dans l'ensemble les superviseurs d'un programme d'internat agréé devraient avoir eux-mêmes complété une formation doctorale qui relève de ce même domaine et pour lequel l'internat est agréé. Les superviseurs supervisent les internes seulement dans les domaines où ils sont eux-mêmes compétents dans la pratique.
- C. Même si la supervision des internes est assurée par des psychologues agréés au niveau du doctorat dans la province dans laquelle ils pratiquent, d'autres professionnels peuvent enrichir les expériences de formation des internes. Même si la supervision des internes est assurée par des psychologues détenteurs d'un doctorat et d'une licence de pratique dans la province dans laquelle ils exercent, compte tenu de l'étendue et de la nature interdisciplinaire de la base de connaissances requises pour la formation en neuropsychologie clinique (p. ex. électrophysiologie, neuroscience, gériatrie), il est évident que d'autres professionnels membres de spécialités connexes (p. ex. des spécialités médicales comme la neurologie, la gériatrie, la pédiatrie du développement, les orthophonistes et audiologistes, les psychologues cliniciens, du counseling, scolaires) peuvent enrichir les expériences de formation des internes en neuropsychologie clinique. Il peut s'agir aussi d'autres psychologues au niveau du doctorat en voie d'obtenir une licence de pratique indépendante, ou de psychologues professionnels détenteurs d'une maîtrise. Le temps de supervision assumé par d'autres professionnels dans la formation des internes ne peut être comptabilisé pour satisfaire aux exigences concernant les heures de supervision stipulées à la norme II.B.10.
- D. Les superviseurs adhèrent aux normes et aux lignes directrices professionnelles et déontologiques nationales et provinciales/territoriales pertinentes en matière de pratique de la psychologie qui incluent, mais sans y être limitées, le Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues et les Lignes directrices relatives à la pratique à l'intention de fournisseurs de services de psychologie de la SCP.
- E. Les superviseurs encouragent et soutiennent activement les internes pour qu'ils complètent dans des délais raisonnables leur internat, mais ceci tout en respectant un sain équilibre entre le travail et les exigences de la vie courante. Assurer le suivi et évaluer l'évolution en temps opportun des internes dans leur cheminement font partie intégrante de l'évaluation des internes (norme II.B.12).
- F. Le programme s'assure que les superviseurs aient accès à un enseignement didactique à la

formation et à des possibilités de perfectionnement leur permettant d'améliorer leurs compétences en supervision.

V. Internes

- A. Les internes en neuropsychologie clinique ont prouvé qu'ils possèdent les aptitudes intellectuelles et les compétences interpersonnelles requises. En outre, ces étudiants témoignent d'un engagement envers la justice sociale et manifestent un respect de la variété des différences individuelles et un souci du bien-être d'autrui.
- B. Les internes d'un programme de neuropsychologie clinique s'engagent à respecter les normes de pratique professionnelle et déontologiques de la psychologie conformément aux documents décrits dans les exigences de formation de la norme II.B.6.
- C. Tout en respectant un sain équilibre entre le travail et les exigences de la vie courante, les internes s'engagent à satisfaire aux exigences de leur internat dans des délais raisonnables.
- D. Les psychologues qui sont détenteurs d'un doctorat dans un domaine autre que la neuropsychologie clinique et qui sont inscrits dans un tel programme aux fins d'acquérir une nouvelle spécialisation, peuvent poser leur candidature à une formation en internat dans ce nouveau domaine. Le responsable du programme universitaire où ils sont inscrits doit pouvoir attester que leur formation académique et pratique satisfait aux normes d'agrément de la formation au doctorat décrites dans les Normes et procédures d'agrément pour ces spécialisations. Les candidats possédant un diplôme dans des domaines autres que la psychologie ne peuvent être admis à un internat.
- E. Les internes sont traités avec la même dignité et le même respect qui sont accordés aux psychologues professionnels. Le programme doit manifestement reconnaître l'importance de leurs contributions et de leurs commentaires. Les contributions des internes à la recherche ou à d'autres projets professionnels leur sont adéquatement reconnues et attribuées (à titre d'auteur ou de co-auteur de publications).

VI. Installations et ressources

En plus des compétences et du dévouement de son personnel professionnel, et des connaissances et du caractère prometteur de ses internes, le succès d'un programme d'internat repose aussi sur le fait qu'il puisse compter sur des installations et des ressources convenables:

- A. Les installations et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins d'un programme d'internat et de ses internes comprennent :
 - 1. des espaces de travail calmes, accessibles, sécuritaires et privés (qui peuvent toutefois être partagés),
 - 2. un lieu sécuritaire pour entreposer le travail des internes,
 - 3. l'accès à des moyens efficaces de communication avec les superviseurs, les collègues de l'internat et les clients (p. ex. téléphone, boîte vocale, courriel),
 - 4. des politiques et des mécanismes visant à protéger la vie privée et les renseignements personnels de la clientèle lorsque les soins et/ou la supervision font appel à des moyens électroniques,
 - 5. des locaux sécuritaires et insonorisés pour offrir des services professionnels aux clients,
 - 6. un soutien administratif et de secrétariat de base comme soutien à l'offre de service et à la formation des internes, incluant l'exigence de consigner les notes d'évolution, les rapports

-
- psychologiques et toute autre communication écrite,
 7. les ressources audio-visuelles nécessaires à la supervision (p. ex. des appareils d'enregistrement audio et vidéo, des cassettes, des salles convenables pour la thérapie, dotées de miroirs unidirectionnels),
 8. l'accès à des ordinateurs permettant d'utiliser le réseau Internet, le traitement de texte, et dans la mesure du possible des logiciels d'analyse de données,
 9. des services de bibliothèque, notamment des livres, des périodiques, des tirés à part, des microfilms et dans la mesure du possible un accès électronique aux différentes banques de données,
 10. l'accès à du matériel et des fournitures pour l'évaluation, à jour et pertinents, des installations pour le *testing* individuel ou de groupe, des exemplaires des tests les plus utilisés, des manuels concernant ces tests, les formulaires de notation, des formulaires pour l'observation comportementale, etc., et
 11. des installations qui permettent aux internes handicapés d'avoir accès à toutes les ressources du programme.

VII. Transparence et accessibilité des renseignements sur le programme

- A. Les établissements qui offrent un internat doivent élaborer et distribuer des documents descriptifs qui présentent de façon explicite et exacte la philosophie, la mission, la structure et les buts du programme de formation, ainsi que l'organisation qui accueille ce programme. Une description précise facilite la mise en correspondance entre l'offre d'un programme et ses caractéristiques et les intérêts et les besoins des candidats. Ce matériel est rendu accessible, sous forme électronique et/ou écrite (p.ex. une brochure) à tous les candidats intéressés à soumettre une candidature.
- B. La preuve du statut d'agrément et les conditions de l'agrément sont fournies aux candidats dans la brochure, le site Web et les autres communications du programme. Il est important en indiquant les preuves de son statut d'agrément que le programme identifie clairement le nom du programme pour lequel l'agrément a été accordé. C'est le programme qui reçoit l'agrément, et non pas le département ou l'organisation hôte. Dans le cas où plusieurs programmes sont offerts au sein de l'organisation hôte, il est essentiel d'indiquer clairement lequel ou lesquels de ces programmes détiennent l'agrément.
- C. La brochure et le site Web du programme indiquent également le nom et l'adresse du bureau d'agrément de la SCP.

VIII. Évaluation du programme et amélioration de la qualité

En voulant satisfaire à la norme VIII, les responsables d'un programme d'internat devraient tenter de répondre aux questions essentielles suivantes :

- **Comment savoir si nous atteignons nos buts et objectifs?**
 - **Que faisons-nous avec les renseignements obtenus dans le cadre de l'examen de notre programme en vue de déterminer notre succès à atteindre ou non nos buts et nos objectifs?**
 - **Les renseignements qui sont obtenus suite à l'autoévaluation ont-ils une influence pour améliorer de manière continue la qualité de notre modèle de formation, l'atteinte de ses buts et de ses objectifs?**
- A. Après avoir identifié, articulé et mis en œuvre un modèle de formation, le programme a mis en place des mécanismes pour étudier, à intervalle régulier et de façon fidèle et valide, son niveau

de réussite dans l'atteinte des buts et objectifs²⁰ identifiés par son modèle. Les effets obtenus par un programme révèlent dans quelle mesure il a atteint ses buts et objectifs. Il est donc important que les outils utilisés pour mesurer les résultats fournissent des évaluations fidèles et valides en fonction des buts et des objectifs du programme. En outre, les mécanismes d'autoévaluation mis en place par le programme (p.ex. l'évaluation du programme et l'amélioration de la qualité) sont soutenus par et viennent à la fois appuyer les activités d'autoévaluation de la spécialisation professionnelle et de l'organisation dont elle fait partie. Le programme utilise les informations obtenues lors de son autoévaluation pour examiner et revoir son modèle de formation, ainsi que ses buts et ses objectifs. En outre, le programme s'engage à revoir son modèle de formation, ses buts et ses objectifs, ainsi que son programme d'études, en fonction des aspects suivants :

1. l'acquisition de nouvelles connaissances scientifiques en neuropsychologie clinique et leur pertinence pour la pratique professionnelle,
 2. les normes actuelles d'excellence en matière de pratique professionnelle,
 3. les besoins locaux, régionaux et nationaux en matière de services de psychologie, et
 4. les emplois obtenus et les carrières professionnelles des diplômés du programme.
- B. Le responsable du programme d'internat, ainsi que le Comité de formation, assument la responsabilité de préparer l'autoévaluation et les autres activités d'évaluation. Les autres membres du personnel professionnel en psychologie ou les autres professionnels, les internes, les clients et les responsables des programmes académiques, de même que tout autre public pertinent, le cas échéant, y contribuent également. Ces activités traitent des aspects suivants:
1. les normes du programme concernant le niveau de préparation des candidats avant d'entreprendre un internat,
 2. les attentes du programme concernant les critères indiquant que le programme a été complété avec succès, et l'estimation du degré de réussite des internes à satisfaire à ces critères,
 3. le niveau de préparation des internes en vue d'une demande de licence de pratique, et
 4. la pertinence des connaissances et des compétences acquises lors de l'internat pour la formation postdoctorale et le marché de l'emploi.

IX. Relations avec le Jury d'agrément de la SCP

Les programmes agréés par la SCP démontrent qu'ils respectent leur engagement à l'égard du processus d'agrément en assumant les responsabilités suivantes :

- A. Se conformer aux normes et respecter les lignes de conduite et les directives présentées dans le manuel Normes et procédures d'agrément, ce qui implique, sans s'y limiter, de respecter les dates limites fixées par le Jury d'agrément concernant les communications suivantes :
1. présenter des rapports d'autoévaluations en vue d'une visite d'établissement, qui respectent les directives,
 2. préciser le calendrier de visite d'établissement et préparer la visite,
 3. présenter des rapports annuels préparés selon les directives et les soumettre dans le respect des échéances,
 4. communiquer au Jury d'agrément toute information pertinente liée au statut du programme en matière d'agrément; et

²⁰ Pour faire suite à l'exemple déjà abordé pour la norme II, certaines mesures qui pourraient vraisemblablement être fixées pour estimer la conformité aux normes de meilleure pratique seraient de documenter la participation des internes à la série de séminaires; de vérifier que l'interne a suivi le nombre de cas prévus en mettant en application les approches spécifiées; enfin d'évaluer les internes, les superviseurs se référant à différentes dimensions de la pratique.

-
- 5. verser tous les droits, selon le calendrier prescrit par le jury, ce qui inclut, mais sans y être limité, les frais pour la demande d'autoévaluation, pour la visite d'établissement et les droits annuels.
 - B. Conserver les documents écrits qui informent sur la façon dont le programme s'est conformé aux normes (p. ex. consignation des rapports annuels, des autoévaluations, de la correspondance avec le Jury d'agrément de la SCP), ou qui témoignent de tout changement ou de toute innovation apportés par le programme pour maintenir ou mieux satisfaire aux normes.
 - C. Informer le Jury d'agrément, dans un délai raisonnable, de toute modification apportée à la nature, à la structure ou à la fonction du programme qui pourrait avoir des répercussions sur la qualité de la formation.