



NORME DE CLASSIFICATION

Psychologie

Catégorie scientifique et professionnelle

TABLE DES Matières

	PAGE
INTRODUCTION	1
DÉFINITION DE LA CATÉGORIE	3
DÉFINITION DU GROUPE	5
FACTEURS	7
INDEX - DESCRIPTION DES POSTES-REPÈRES	
Par ordre ascendant des niveaux	14
Par ordre alphabétique	15

INTRODUCTION

La présente norme définit le mode de classification des emplois du groupe de Psychologie. Elle comprend l'introduction, la définition de la catégorie scientifique et professionnelle et du groupe d'occupations, la définition et les caractéristiques des facteurs ainsi que la description des échelles d'appréciation et des postes-repères.

Un système de classification à cinq niveaux a été établi pour ce groupe d'occupations. Ces niveaux représentent des différences significatives quant à la complexité du travail.

L'évaluation des emplois et leur affectation à un niveau de classification se détermine par rapport aux trois facteurs ci-dessous:

complexité technique
responsabilités professionnelles
responsabilités de gestion et de direction

Les facteurs choisis se rapportent à la plupart des caractéristiques du travail prévu dans les emplois du groupe. Pour chaque facteur, on a donné une définition et une liste de caractéristiques. Celles-ci précisent les aspects du travail à prendre en considération pour évaluer un emploi par rapport à un facteur donné. Chaque caractéristique indique les conditions minimales et maximales requises. Les caractéristiques des facteurs assurent la prise en considération de tous les aspects du travail d'un emploi donné.

La nature et la diversité des emplois de ce groupe n'ont pas permis de donner des définitions significatives pour chaque degré des facteurs qui illustreraient la complexité croissante du travail du degré inférieur au degré supérieur. En conséquence, on n'a donné la définition des degrés que pour les 2^e et 4^e degrés. Ces définitions déterminent les aspects du travail à accomplir dans la plupart des emplois de mêmes degrés. Les degrés de chaque facteur sont illustrés par une ou plusieurs descriptions de postes-repères.

Détermination des niveaux

Le niveau d'un emploi est déterminé par le degré assigné à au moins deux des trois facteurs de référence. Lorsque aucun degré n'est prédominant, les apprécieurs doivent comparer l'emploi dans son ensemble aux descriptions des postes repères et déterminer le niveau en classant l'emploi par rapport aux postes-repères correspondants.

Le but essentiel de l'évaluation des emplois est de déterminer les valeurs relatives pour chaque groupe d'occupations. Les emplois classés à un niveau donné dans un groupe d'occupations sont considérés comme des emplois d'égale complexité.

Psychologie

Postes-repères

Les descriptions des postes-repères servent d'exemple pour les degrés de chaque facteur et les niveaux de structure de la classification. Chaque description de poste-repère comprend un titre descriptif, un bref résumé, une liste des principales fonctions avec indication du pourcentage de temps consacré à chacune de ces fonctions, et une série de particularités. Les particularités décrivent les aspects du travail de l'emploi considéré par rapport aux caractéristiques de chacun des trois facteurs, et indiquent le degré attribué à l'emploi pour chaque facteur. Les particularités servent d'exemple pour l'utilisation du système d'évaluation des fonctions et des responsabilités du poste-repère. Un niveau de classification est attribué à chaque poste-repère.

Emploi de la norme

L'application de la présente norme de classification comporte six opérations:

1. on confirme l'appartenance du poste à la catégorie et au groupe en se reportant aux définitions et aux descriptions des postes inclus et exclus;
2. on étudie la description du poste afin de s'assurer que l'on comprend bien le poste dans son ensemble et la nature de ses fonctions et de ses responsabilités par rapport aux caractéristiques de chaque facteur. On étudie également comment se situe le poste à évaluer par rapport aux postes supérieurs et inférieurs dans l'organisation;
3. on attribue un degré provisoire à chaque facteur du poste qui fait l'objet de l'évaluation, en examinant les caractéristiques des facteurs donnés avec les fonctions du poste et en les comparant à la définition des degrés. Pour attribuer un degré à chaque facteur, on détermine si les caractéristiques du poste en question sont égales, supérieures ou inférieures à un degré donné;
4. on confirme le degré établi provisoirement par comparaison avec la description du poste-repère;
5. on détermine l'évaluation définitive du poste par le degré qui a été attribué au poste pour au moins deux des trois facteurs;
6. on compare le poste avec la description du poste-repère de même niveau, afin de vérifier le bien-fondé du niveau attribué.

Qualités minimums

Chaque définition de groupe dans la catégorie comprend un exposé des "qualités minimums". Ces conditions s'appliquent sans modification à tous les nouveaux venus nommés à des emplois dans la catégorie à partir du 1^{er} juillet 1967. En ce qui concerne les fonctionnaires d'expérience qui n'ont peut-être pas le niveau d'instruction officielle prescrit dans les définitions mais qui sont titularisés ou qui sont admissibles à la titularisation au 30 juin 1967, dans les classes prescrites par la Commission de la Fonction publique, ces exposés ont pour but d'indiquer les normes en regard desquelles les qualités du sujet peuvent être appréciées, de façon à juger si oui ou non l'ensemble de son instruction, de sa formation et de son expérience vis-à-vis de l'emploi particulier à remplir peut représenter des qualités égales ou supérieures à celles qui sont prescrites dans les "qualités minimums" du groupe d'occupations correspondant.

DÉFINITION DE LA CATÉGORIE

Les catégories professionnelles sont abrogées depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la réforme de la fonction publique (LRFP), le 1er avril 1993. Par conséquent, les définitions des catégories professionnelles ont été enlevées des normes de classification.

DÉFINITION DU GROUPE

À des fins d'attribution des groupes professionnels, il est recommandé d'utiliser les [tables de correspondance des définitions des groupes professionnels](#) qui indiquent les définitions des groupes de 1999 et les énoncés correspondant sur les postes inclus et les postes exclus. Elles permettent de rattacher les éléments pertinents de la définition générale du groupe professionnel de 1999 à chaque norme de classification.

PSYCHOLOGIE

FACTEURS

COMPLEXITÉ TECHNIQUE

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

RESPONSABILITÉS DE GESTION ET DE DIRECTION

COMPLEXITÉ TECHNIQUE

Le présent facteur sert à évaluer la complexité du travail en fonction du choix des lignes de conduite, des méthodes et des techniques; de l'interdépendance et de la subtilité des facteurs variables à prendre en considération; et des connaissances requises dans la ou les discipline(s), ou fonctions connexes ainsi que de la politique du ministère.

Pour évaluer les postes en fonction de ce facteur, les appréciateurs examineront les caractéristiques suivantes:

Le choix des lignes de conduite, des méthodes et des techniques s'étendra:

- de l'application, quelque peu adaptée, de méthodes et techniques établies, pour répondre aux exigences du travail,
- à l'élaboration et l'application de nouvelles lignes de conduite, méthodes et techniques pour répondre aux exigences variables d'un programme.

L'interdépendance et la subtilité des facteurs variables à prendre en considération iront:

- d'un travail comportant un certain nombre de facteurs variables en rapport direct,
- à un travail comportant un grand nombre de variables subtilement interdépendantes, difficiles à définir et à dénombrer.

Les connaissances requises de la ou des disciplines(s), ou fonctions connexes, et de la politique du ministère iront:

- d'une bonne connaissance de la théorie, des principes et des techniques d'une spécialité en psychologie, jointe à la connaissance des applications et des exigences des disciplines ou fonctions connexes,
- à une connaissance magistrale de la discipline et une connaissance étendue des applications et des exigences des disciplines et fonctions connexes et des règlements et politiques qui régissent le ministère ou le programme gouvernemental.

COMPLEXITÉ TECHNIQUE

Degrés	Descriptions de postes- repères	Page
	N°	
		19
	1 1 Psychologue, Hôpital Shaughnessy, MARC	
Les fonctions comportent la modification et l'adaptation de méthodes et de techniques reconnues et l'élaboration de nouvelles approches et techniques destinées à répondre aux variations des besoins des clients ou des programmes. Elle;	2 Psychologue, Hôpital Westminster, MARC	23
2 exigent l'analyse d'un grand nombre de variables subtiles à interaction. Il faut y ajouter une		
connaissance approfondie de la théorie, des principes et des techniques d'une spécialisation en psychologie et une étude permanente des tendances et de l'évolution actuelles. Elles supposent également une bonne compréhension des opérations et des exigences des disciplines et des fonctions connexes ainsi que des programmes et des règle- ments du ministère ou de l'institution.		
		30
	3 3 Chef de la section du service des méthodes de sélection, CFP	
Les fonctions exigent de l'originalité et de l'imagination pour élaborer des méthodes et des techniques nouvelles destinées à répondre à des problèmes complexes et pour planifier et élaborer des études et des méthodes nouvelles destinées à répondre aux fluctuations des besoins des programmes des ministères ou des institutions. Les fonctions nécessitent l'application d'une connaissance étendue et à jour de la théorie, des principes et des techniques d'une spécialisation en psychologie ainsi que des opérations et des exigences de disciplines et de fonctions connexes. Elles supposent également une connaissance approfondie des règlements et des lignes de conduite qui régissent les pro- grammes des ministères ou des institutions.	4 4 Psychologue en chef, Hôpital Sainte-Anne, MARC	37
	5 5 Directeur adjoint, de la division du traitement, de la formation et de la planification des programmes, Service pénitentiaire canadien.	45

RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Le présent facteur sert à évaluer la difficulté du travail en fonction du contrôle qui est exercé, la responsabilité de faire des interprétations, de prendre des décisions, de formuler des recommandations de donner une formation portant sur les principes et les techniques de la psychologie, et de prodiguer des conseils.

Pour évaluer les postes en fonction de ce facteur, les appréciateurs examineront les caractéristiques suivantes:

Les conseils reçus s'étendront:

- à des directives concernant l'élaboration de nouvelles techniques, d'avis au sujet de problèmes inhabituels et de la façon de les aborder,
- à des principes très généraux sur la portée de la politique adoptée, et les objectifs du programme.

La vérification du travail s'étendra:

- de la supervision des méthodes de travail et de l'appréciation des résultats,
- à l'évaluation du travail en fonction de l'efficacité du programme de psychologie.

La responsabilité d'interpréter, de prendre des décisions, de faire des recommandations variera:

- de: s'assurer de la précision et du sens de son propre travail, et faire des recommandations fondées sur l'interprétation des résultats,
- à: analyser et interpréter un grand nombre de données complexes, prendre des décisions et formuler des recommandations sur les études à faire et les fonctions à remplir et sur les critères à suivre pour atteindre les objectifs d'un programme de psychologie.

La responsabilité de former des subordonnés aux principes et aux techniques de la psychologie variera:

- entre: donner des conférences et/ou faire des démonstrations à un personnel non spécialisé en psychologie comme des infirmiers, des stagiaires et des internes en médecine, et à un personnel technique,
- et: évaluer les besoins en formation et déterminer la nature et le programme de formation indispensable au personnel spécialisé et non spécialisé.

La responsabilité de donner des conseils en psychologie s'étendra:

- entre: donner des directives et des conseils au personnel technique et aux employés remplissant des fonctions connexes, et: donner des opinions et des avis de spécialiste, qui feront
- autorité et seront sans appel, à d'autres spécialistes et à de hauts fonctionnaires.

RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

Degrés	Descriptions de postes-repères	Page
	No	19
	1 Psychologue, Hôpital 1Shaughnessy, MAAC	
	2 Psvchologue, Hôpital Westminster, MAAC	24
Les titulaires doivent déterminer et élaborer les approches et les techniques destinées à répondre à des problèmes difficiles. Ils doivent également définir et recommander les objectifs des études, interpréter les conclusions et les lignes d'action recommandées ainsi que les méthodes et les techniques nouvelles ou révisées pour les supérieurs, les membres d'autres disciplines ou ceux qui exercent d'autres fonctions. L'orientation est limitée à la discussion avec les supérieurs sur les répercussions des problèmes techniques inhabituels. Le travail accompli et les recommandations sont étudiées quant à la sûreté du jugement professionnel et à l'observance des normes professionnelles. Les titulaires sont chargés de donner des cours sur la théorie et l'utilisation des principes et des techniques psychologiques aux internes et à ceux qui poursuivent des études supérieures en psychologie ainsi qu'à d'autres spécialistes. Ils donnent des conseils dans leur domaine de travail aux membres de la profession dans leurs propres disciplines et dans des disciplines connexes.	2	
	3 Chef de la section des services des méthodes de sélection, CFP	31
Les titulaires doivent planifier et élaborer les approches des problèmes complexes, déterminer les domaines à étudier, et formuler des programmes de recherche et de services psychologiques au moyen de l'analyse et de l'interprétation d'une somme importante de renseignements complexes, y compris l'évaluation des conclusions et des recommandations d'autrui. Ils sont chargés d'établir les objectifs et les méthodes et d'assumer la responsabilité finale de toutes les décisions prises et de toutes les recommandations présentées par les spécialistes en psychologie. Les titulaires sont indépendants	4	38
sur le plan professionnel et l'orientation est limitée à des questions de politique. Une autre tâche qui leur est dévolue est celle d'évaluer les besoins en formation et de déterminer la nature et le contenu des cours de psychologie dispensés aux stagiaires en psychologie et aux spécialistes dans leurs propres disciplines et dans d'autres disciplines. Ils servent d'experts conseils sur toutes les questions qui se rattachent à des considérations psychologiques auprès des cadres supérieurs administratifs et professionnels.	4	
	5 Directeur adjoint, de la division du traitement, de la formation et de la planification des programmes, Service pénitentiaire canadien	46

Responsabilités DE GESTION

Le présent facteur sert à évaluer la complexité du travail en fonction de la responsabilité en matière de gestion des ressources humaines, financières et matérielles, et la coordination des activités avec d'autres directions ou services, ministères ou organismes.

Pour évaluer les postes en fonction de ce facteur, les appréciateurs examineront les caractéristiques suivantes:

La responsabilité de gérer le personnel s'étendra:

- de la surveillance éventuelle des stagiaires et du personnel technique,
- à la sélection, l'appréciation, l'affectation, la direction, la formation et le perfectionnement de différents employés spécialisés et non spécialisés, à l'appréciation de l'efficacité des surveillants sous les ordres du titulaire, et à la définition des objectifs du programme.

La responsabilité de gérer les ressources financières et matérielles s'étendra:

- du soin et du bon emploi du matériel et des fournitures,
- à l'élaboration et la gestion d'un budget et à l'affectation de fonds à des études ou à leurs composantes.

La responsabilité de coordonner le travail accompli pour d'autres directions ou services, ministères ou organismes, ou en collaboration avec eux, s'étendra:

- de la coordination du travail en collaboration avec le personnel d'autres sections spécialisées dans le même domaine ou d'autres directions du ministère,
- à la coordination d'études et d'activités auxquelles participent d'autres ministères ou organismes, et à conseiller d'autres administrations quant à la possibilité de réaliser les projets en vue, ou à répondre aux demandes de renseignements.

RESPONSABILITE DE GESTION ET DE DIRECTION

Degrés	Descriptions de postes- repères	Page
	N°	
	1 Psychologue, Hôpital Shaughnessy, MARC	20
	1 2 Psychologue, Hôpital Westminster, MARC	26
Les titulaires sont chargés de recommander la mise en place et au point de projets et de méthodes et de surveiller le travail des techniciens et du personnel professionnel subalterne. Ils sont chargés d'entretenir le matériel et de recommander l'achat de fournitures et de matériel. Les titulaires doivent coordonner leur travail avec celui qui est effectué par le personnel d'autres directions et services et de ministères ou d'organismes de l'extérieur.	2	
I	3 Chef, Section du service des méthodes de sélection, Division des méthodes de sélection et du service des tests, CFP	33
Les titulaires ont la responsabilité de planifier, d'organiser et de diriger les activités d'un programme de psychologie à fonctions multiples et de diriger un certain nombre d'employés membres et non membres de la profession. Ils doivent estimer les coûts, gérer un budget, répartir les fonds et contrôler les coûts, le matériel et les fournitures. Le titulaire doit coordonner les programmes de recherche et de services psychologiques avec les programmes de travail d'autres directions ou services et d'organismes de l'extérieur.	4	
	4 Psychologue en chef, Hôpital Sainte-Anne, MARC	40
	5 Directeur adjoint de la division du traitement, de la formation et de la planification des programmes, Service pénitentiaire canadien.	48

INDEX - DESCRIPTION DES POSTES-REPÉRÉS

Par ordre ascendant des niveaux

NIVEAU	N° DES POSTES-REPÉRÉS	TITRE DESCRIPTIF	PAGE
1	1	Psychologue, Hôpital Shaughnessy des anciens combattants, Ministère des Affaires des anciens combattants	17
2	2	Psychologue, Hôpital Westminster des anciens combattants, Ministère des Affaires des anciens combattants	21
3	3	Chef de la Section du service des méthodes de sélection, Division des services des méthodes et des tests de sélection, Commission de la Fonction publique	27
4	4	Psychologue en chef, Hôpital Sainte- Anne, Ministère des Affaires des anciens combattants	34
5	5	Directeur adjoint de la Division du traitement, de la formation et de la planification des programmes, Service canadien des pénitenciers	41

INDEX - DESCRIPTION DES POSTES-REPÈRES

Par ordre alphabétique

TITRES DESCRIPTIFS	N° DES POSTES-REPÈRES	PAGE
Chef de la Section du service des méthodes de sélection, Division des services des méthodes et des tests de sélection, Commission de la Fonction publique	3	27
Directeur adjoint de la Division du traitement, de la formation et de la planification des programmes, Service canadien des pénitenciers	5	41
Psychologue, Hôpital Shaughnessy des anciens combattants, Ministère des Affaires des anciens combattants	1	17
Psychologue, Hôpital Westminster des anciens combattants, Ministère des Affaires des anciens combattants	2	21
Psychologue en chef, Hôpital Sainte-Anne, Ministère des Affaires des anciens combattants	4	34

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 1

Niveau: 1

Titre descriptif: PSYCHOLOGUE, HOPITAL SHAUGHNESSY DES
ANCIENS COMBATTANTS, MINISTÈRE DES
AFFAIRES DES ANCIENS COMBATTANTS

Résumé

Sous la surveillance générale du chef du service de psychologie, examiner les malades et les soumettre à des tests afin d'établir le diagnostic des troubles, faire un pronostic, conseiller un traitement et évaluer les besoins de rééducation; participer aux programmes de recherches psychologiques; conseiller les malades en vue de leur rééducation professionnelle, préparer et donner des conférences au personnel qui assure le traitement non psychologique dans le but de lui exposer les principes et les applications de l'interprétation des résultats des tests et localiser les centres des fonctions cérébrales; remplir d'autres fonctions connexes.

Fonctions

% du temps

- Soumettre les malades à des tests en faisant appel à toute une gamme de techniques de psychodiagnostic pour établir un diagnostic des troubles, faire un pronostic et des recommandations sur le traitement et les besoins en rééducation
 - en choisissant et en dirigeant toute une gamme de tests objectifs pour évaluer le fonctionnement psychomoteur, les fonctions intellectuelles, les capacités et les déficiences, ou certaines variables de la personnalité comme la maîtrise de l'affectivité, le degré de régression et le niveau d'anxiété,
 - en choisissant et en utilisant des techniques de projection et en interviewant les patients afin de définir leur personnalité et saisir la présence ou l'absence de troubles de la personnalité,
 - en regroupant les données obtenus grâce aux tests et aux entrevues,
 - en dégagant la signification des résultats des entrevues et des tests pour aboutir à un diagnostic particulier et en faisant des recommandations pour le traitement et sur les besoins en rééducation, et
 - en exposant et en expliquant les résultats et les conclusions dans des rapports verbaux et écrits.

- Participer à des projets de recherches en psychologie portant, par exemple, sur la mise au point, la révision et la validation des tests psychologiques, l'appréciation des résultats des traitements ou l'examen de problèmes en psychopharmacologie
 - en participant à la planification de la recherche et en réunissant la documentation spécialisée permettant

50

- de déterminer et d'évaluer les méthodes employées et les résultats obtenus au cours d'expériences dans ce domaine pour étayer des recommandations concernant le but et la méthodologie des études de recherches courantes,
- en examinant des dossiers et en choisissant des sujets de recherches,
 - en soumettant les sujets de l'expérience, à des tests, en étudiant et en classant les résultats, 30
 - en réunissant les données à analyser et en appliquant les méthodes statistiques voulues, et
 - en interprétant les résultats et en préparant un projet de rapport sur les découvertes auxquelles ont conduit les recherches, rapport qui sera soumis au chef du service de psychologie.
- Conseiller les malades en vue de leur réadaptation professionnelle afin de les aider à choisir un programme de rééducation et de plus accepter de jouer un rôle différent ou de remplir d'autres fonctions
- en déterminant les besoins, les capacités et les objectifs des patients par l'étude des résultats des tests et des dossiers pertinents sur leurs antécédents personnels et professionnels, leur degré d'instruction et leur niveau social,
 - en effectuant une série d'entrevues particulières, structurées ou non à l'avance, avec les patients pour les amener à accepter et à évaluer la signification des données relatives à leurs aptitudes et leurs capacités, à avoir une opinion réaliste d'eux-mêmes et à choisir des objectifs professionnels adaptés à leurs possibilités, et 10
 - en donnant les renseignements voulus sur les professions et la formation ainsi qu'en aidant les patients à faire des projets professionnels ou de réadaptation.
- Préparer et donner des conférences et faire des démonstrations au personnel médical, par exemple des infirmiers, des internes en médecine et des stagiaires, sur les principes et les applications de l'interprétation des résultats des tests et sur la localisation des fonctions du cerveau. 5
- Remplir d'autres fonctions connexes comme surveiller le travail d'un assistant de recherches en ce qui concerne les tâches spécifiques qui contribuent aux propres recherches du titulaire; contrôler et entretenir le matériel de laboratoire; et assister à des réunions et des conférences de spécialistes. 5

Particularités

Degré

Complexité technique

Ce travail exige l'emploi de toute une gamme de méthodes et de techniques établies relatives aux tests de psychodiagnostic. Cette exigence suppose, en outre, l'emploi de techniques nouvelles ou peu courantes pour résoudre des problèmes de diagnostic particuliers. L'analyse des données comprend le regroupement et l'interprétation des résultats des tests et des renseignements obtenus au cours des entrevues, ainsi que l'étude des résultats des recherches en employant les techniques statistiques requises. Il incombe au titulaire de proposer des améliorations dans l'organisation des tâches et dans la méthodologie appliquée aux programmes de recherche.

Ce travail exige une bonne connaissance de la théorie de base, des principes et des techniques de psychologie clinique, et une connaissance particulière de toute une gamme de méthodes, techniques et instruments relatifs aux tests psychologiques. Le titulaire doit suivre les progrès réalisés dans le domaine de la psychologie clinique et dans les nouvelles techniques de psychodiagnostic en particulier, en lisant régulièrement les journaux, les extraits et les comptes rendus de livres scientifiques. Ce travail exige la connaissance de la méthodologie des recherches et des techniques statistiques, des syndromes neurologiques et médicaux, des programmes de formation professionnelle et des méthodes hospitalières.

1

Responsabilités professionnelles

Le titulaire assume la responsabilité du choix des méthodes de tests employées pour établir son diagnostic, et de l'interprétation des résultats. Il est chargé d'évaluer les pronostics et de faire des recommandations pour le traitement et les programmes de rééducation, après avoir obtenu l'approbation du psychologue en chef. Le titulaire doit se porter garant du respect de la ligne de conduite adoptée pour les programmes de recherches, de la précision avec laquelle sont appliquées les méthodes et les techniques, de l'exactitude de l'analyse et de l'interprétation des résultats. Il est chargé également de préparer des rapports qui seront soumis à l'examen et à l'approbation de son chef hiérarchique.

Le travail est accompli conformément aux objectifs et aux priorités fixés par le psychologue en chef. Des conseils sont prodigués au titulaire en cas de problèmes difficiles relatifs au choix des tests et à leur interprétation lorsque les résultats sont contradictoires et que les décisions ne se dégagent pas nettement. Les objectifs et la méthodologie des travaux de

1

recherches sont généralement bien définis et sont établis et mis au point d'un commun accord avec le supérieur. Le travail est surveillé en cours d'accomplissement et terminé par le psychologue en chef qui assume la haute responsabilité de la valeur des interprétations statistiques et des conclusions des recherches.

Le titulaire est chargé, sur demande du psychologue en chef, de préparer et de faire des conférences aux infirmiers, aux internes et aux stagiaires en médecine et en psychiatrie, sur les principes et les applications des tests psychologiques et sur le dépistage des troubles cérébraux.

Responsabilité de gestion et de direction

Ce travail n'exige pas la surveillance directe et constante de personnel, mais il y a des conseils et des directives à donner à un ou deux assistants de recherche, lorsque des assistants sont affectés à un programme de recherche particulier. Le titulaire est chargé de s'occuper du matériel de laboratoire et d'orienter l'acquisition de nouveau matériel.

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 2

Niveau: 2

Titre descriptif: PSYCHOLOGUE, Hôpital WESTMINSTER DES
ANCIENS COMBATTANTS, MINISTÈRE DES
AFFAIRES DES ANCIENS COMBATTANTS

Résumé

Sous la direction du psychologue en chef, examiner les malades des services de médecine, de psychiatrie et de neurologie adressés au service de psychologie pour qu'on évalue leur état et qu'on établisse un diagnostic; diriger le traitement psychologique des malades affectés de troubles mentaux et émotifs afin de modifier leur comportement et de les amener à une meilleure adaptation; exécuter des programmes de recherche appliquée et théorique en psychologie; familiariser les stagiaires en psychologie et le personnel de traitement avec l'emploi des principes et des techniques de psychologie; et surveiller le travail de psychologues débutants et de stagiaires en psychologie, par délégation du psychologue en chef.

Fonctions

% du temps

- Examiner les malades, à titre de consultant-spécialiste, afin de déterminer les forces de la personnalité et les zones de troubles, évaluer les capacités intellectuelles et les ressources de la personnalité, diagnostiquer les désordres mentaux et émotifs et recommander des programmes de traitement et de rééducation
 - en choisissant et en faisant subir toute une gamme de tests objectifs pour évaluer, entre autres, le fonctionnement psychomoteur de la perception, les fonctions intellectuelles, les capacités et les déficiences, ou des variables de la personnalité comme la maîtrise de l'émotivité, le degré de régression et le niveau d'anxiété,
 - en choisissant et en employant des techniques de projection et en parlant avec les malades pour déterminer la structure de leur personnalité, le niveau de présence ou d'absence de troubles de la personnalité et la nature des forces en cause,
 - en regroupant les données obtenues au cours des tests et des entrevues,
 - en dégagant la signification des résultats des entrevues et des tests pour aboutir à un diagnostic particulier, et en adaptant le traitement et la rééducation aux conclusions tirées, et
 - en exposant et en expliquant les résultats, les interprétations et les recommandations, de vive voix ou par écrit, au médecin qui a référé le malade en consultation spécialisée, et au cours de conférences traitant de cas intéressants.

30

% du temps

- Diriger le traitement psychologique de malades atteints de troubles mentaux et émotifs afin de modifier leur comportement et de les amener à une meilleure adaptation
 - en participant à l'élaboration du programme de traitement du malade, à titre de membre de l'équipe traitante, 35
 - en suivant les malades et en discutant avec les infirmiers, les rééducateurs et les médecins des progrès des traitements et de la rééducation en cours comme de la psychothérapie existentielle et des réunions de service,
 - en dirigeant les psychothérapies individuelles, en choisissant la technique spéciale ou l'ensemble de techniques à employer, en fixant la fréquence, la durée et l'intensité du traitement, et
 - en organisant et en dirigeant les groupes de psychothérapie, ce qui comporte la sélection des malades à incorporer au groupe, en stimulant l'esprit d'équipe des groupes de thérapie et en animant les séances de groupe.

- Exécuter des programmes de recherches en psychologie, tels que l'évaluation des méthodes de thérapeutique et de rééducation, et l'étude de la nature des variables particulières aux maladies mentales
 - en mettant au point les programmes particuliers, ce qui suppose la formulation de l'hypothèse, l'élaboration du but des recherches et le choix du matériel et des méthodes statistiques à employer, 15
 - en soumettant les programmes de recherches au psychologue en chef et aux membres des conférences de recherches et en les justifiant,
 - en montant des appareils complexes permettant les observations et les mesures voulues, ce qui peut entraîner la modification de l'équipement existant afin de mesurer des phénomènes différents de ceux pour la mesure desquels il a été conçu,
 - en appliquant la méthode expérimentale aux sujets, en observant et en enregistrant les résultats,
 - en analysant les données par différentes méthodes statistiques et en interprétant les résultats, et
 - en rédigeant des rapports de recherches et des articles scientifiques pour exposer et expliquer les résultats des recherches.

- Enseigner aux stagiaires en psychologie et au personnel de traitement l'emploi des principes et des techniques de psychologie
 - en préparant et en donnant des conférences aux stagiaires en psychologie sur l'emploi des tests

psychologiques et sur la façon de mener une entrevue à des fins de diagnostic et de thérapie,

- en formant les internes en psychologie et les étudiants diplômés à l'emploi des techniques de psychodiagnostic en les surveillant dans le choix, la conduite et l'interprétation des tests et l'utilisation des résultats pour établir leur diagnostic,
- en guidant et en surveillant de près les stagiaires dans l'exercice de la psychothérapie individuelle et de groupe,
- en dirigeant des séminaires pour les étudiants en médecine de dernière année sur l'emploi des services et des techniques de psychologie dans l'exercice de la médecine,
- en animant des colloques pour les stagiaires en infirmerie psychiatrique sur la psychopathologie présentée comme la réponse à un besoin et sur l'emploi de techniques psychologiques telles que la thérapie concrète pour favoriser la guérison du malade, et
- en préparant et en donnant des conférences sur des sujets comme les signes organiques dans les séances des tests psychologiques et les aspects particuliers des psychoses maniaco-dépressives révélées par les tests, à la demande des neuropsychiatres et de leurs consultants.

15

- Surveiller le travail de psychologues débutants, d'internes en psychologie et d'étudiants diplômés, par délégation du psychologue en chef

- en confiant des cas aux stagiaires en psychologie,
- en donnant des conseils et en guidant les stagiaires dans la conduite des évaluations psychologiques et des traitements, et
- en servant de consultant aux psychologues débutants pour les aider à résoudre des problèmes thérapeutiques et de diagnostic.

5

Particularités

Degré

Complexité technique

Ce travail exige la modification et l'adaptation des techniques de tests établies et l'élaboration de nouvelles techniques pour résoudre la grande variété de problèmes cliniques que posent différents types de maladies ou de troubles et certains malades en particulier. Parmi les exemples caractéristiques de cette exigence, citons la modification de la batterie classique de tests servant à mesurer les lésions cérébrales pour y ajouter plusieurs tests nouveaux en vue d'aboutir à des évaluations plus catégoriques; l'élaboration d'un test qui permette de distinguer les conviétudes organiques des schizophrénies, et la mise au point de tests non oraux à choix multiples destinés à mesurer le

quotient intellectuel des malades qui refusent de communiquer oralement. La modification des méthodes et techniques ou l'innovation constitue une exigence courante dans la conduite de la psychothérapie individuelle et de groupe dans l'exercice de laquelle le titulaire est constamment appelé à réagir et à s'adapter aux attitudes et aux états émotionnels changeant des malades.

Pour l'évaluation de la structure et des forces de la personnalité grâce à l'emploi de techniques de projection telles que le test de Rorschach et le test d'aperception de thèmes, et pour la conduite de la psychothérapie, le titulaire doit distinguer et évaluer des facteurs subtils et interdépendants comme la satisfaction du sujet, le calme, le genre et le rapport des réponses des malades ou des conversations avec eux; les émotions et les états d'esprit manifestés; la qualité du jugement et de l'expression; les hésitations d'élocution, et toutes attitudes qui pourraient indiquer des motivations inconscientes et des pensées inexprimées. Le titulaire doit mesurer la signification relative de ces facteurs et déterminer leur corrélation afin d'aboutir à un diagnostic et de guider les malades vers une adaptation et un comportement améliorés.

2

Ce travail exige une connaissance approfondie de la théorie, des principes et des techniques de psychologie clinique, y compris des principes et des applications d'un grand nombre de techniques de tests psychologiques objectifs et projectifs; des théories et des applications d'une grande variété de techniques psychothérapeutiques allant de la thérapie de soutien, en passant par des techniques non directrices, aux techniques qui exigent des degrés variables d'analyse en profondeur proches de la psychanalyse; de la méthodologie de la recherche, des méthodes et des techniques nouvelles et des progrès dans ce domaine et, par une mise à jour constante de ses connaissances en la matière, devenir expert dans l'emploi des nouvelles théories et des nouvelles techniques. Ce travail réclame aussi une bonne connaissance des syndromes neurologiques et médicaux, des théories fondamentales anthropologiques et sociologiques et des techniques statistiques. Le titulaire doit bien comprendre l'organisation et les programmes des organismes communautaires, les programmes et les règlements de l'hôpital.

Responsabilités professionnelles

Dans le cadre du programme établi en psychologie, le titulaire est chargé de soumettre des propositions de recherche; de choisir des méthodes et des techniques ou, lorsqu'il le juge utile, de

Degré

mettre au point de nouvelles méthodes et techniques pour traiter des problèmes d'appréciation et de thérapie englobant toutes sortes de cas qui relèvent du domaine de la psychologie clinique. Il est chargé d'interpréter et d'expliquer ses résultats et de recommander des programmes de traitement au médecin traitant qui lui a envoyé le malade. A titre de membre de l'équipe de traitement, il est chargé de présenter des recommandations sur les méthodes de diagnostic et de traitement au cours des études de cas, que le malade ait été testé ou non.

Le titulaire doit faire au psychologue en chef des recommandations sur de nouveaux projets de recherches, des changements de méthode administrative et l'emploi général, dans le service de psychologie, de méthodes et de techniques nouvelles ou modifiées pour traiter certains types de malades ou de maladies.

Le titulaire ne reçoit pas de directives précises pour la conduite de son travail; il n'examine les cas difficiles avec le psychologue en chef qu'à titre exceptionnel et doit donc décider de l'opportunité d'une telle consultation et la solliciter. Il soumet au psychologue en chef des problèmes administratifs comme l'établissement des priorités, les modifications à apporter dans les méthodes et les demandes contradictoires d'interventions psychologiques formulées par d'autres membres du personnel traitant.

2

Les propositions de recherches doivent être justifiées avant que les programmes correspondants soient entrepris, et que les résultats et les conclusions soient contrôlés pour garantir la sûreté de jugement et le respect des normes professionnelles. Le travail d'évaluation s'effectue en toute indépendance et le titulaire répond du bien-fondé de ses évaluations. Les techniques thérapeutiques étant, jusqu'à un certain point, une question d'antécédents personnels et de préférence, la conduite de la psychothérapie n'exige pas forcément l'emploi de telle ou telle technique ou d'un ensemble de techniques particulier. En conséquence, le contrôle du travail thérapeutique du titulaire s'effectue sous la forme de consultations de contrôle faites par sondages par le psychologue en chef afin de garantir le respect des normes professionnelles de compétence et de vérifier si la confiance professionnelle placée dans le travail du titulaire est justifiée.

Le titulaire est chargé de préparer et de donner des conférences sur la psychologie clinique aux internes en psychologie et aux étudiants diplômés ainsi qu'aux membres du personnel de traitement de l'hôpital, et notamment aux internes, aux stagiaires en médecine et en psychiatrie, aux infirmiers et aux médecins.

Les sujets sont choisis par le psychologue en chef et peuvent avoir trait à n'importe quel secteur de la psychologie clinique. Il incombe également au titulaire, par délégation du psychologue **en** chef, de diriger et de surveiller les internes en psychologie dans l'emploi des techniques de psychodiagnostic 'et dans la conduite de la thérapie.

Le titulaire conseille les psychologues débutants sur les problèmes de diagnostic et de thérapie. Il discute avec les médecins et d'autres membres du personnel traitant comme les infirmiers, les physiothérapeutes et les assistants sociaux des progrès du traitement et de la rééducation en cours.

Responsabilité de gestion et de direction

Le titulaire n'est pas tenu d'assurer une surveillance permanente sur d'autres membres du personnel, mais il lui incombe, sur instructions du psychologue en chef, de surveiller et de contrôler le travail d'un ou deux stagiaires en psychologie pendant leur stage pratique. Ce qui comporte la supervision: des évaluations psychologiques faites par les stagiaires, soit leur choix de tests, leur méthode d'application, leur interprétation, leur usage du diagnostic des résultats et la rédaction de rapports. Le titulaire surveille aussi la façon dont les stagiaires aux séances de thérapie qu'il dirige, lorsque ces derniers remplissent les fonctions de co-thérapeutes ou d'assistants thérapeutes.

1

Le titulaire doit organiser son travail de façon à atteindre les objectifs fixés par le psychologue en chef et coordonner ses activités avec celles d'autres membres du personnel traitant. Il est chargé de l'emploi et de l'entretien du matériel et de recommander de nouvelles acquisitions.

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 3

Niveau: 3

Titre descriptif: CHEF DE LA SECTION DU SERVICE DES MÉTHODES
DE SÉLECTION, DIVISION DES SERVICES DES
MÉTHODES ET DES TESTS DE SÉLECTION, COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE

Résumé

Sous la direction du chef de la Division, diriger les activités de la section qui est chargée d'effectuer des recherches touchant les questions de personnel et de mettre au point des tests au sein des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif; organiser et diriger des enquêtes et des recherches appliquées sur le recrutement, la sélection, l'affectation, l'appréciation et le perfectionnement professionnel afin de rendre plus efficaces les opérations de dotation en personnel et de résoudre des problèmes particuliers de dotation en personnel; planifier, diriger et assurer des services nécessaires pour l'établissement de tests à l'intention des agents du personnel de la Commission de la Fonction publique et d'autres ministères et organismes publics pour faciliter et améliorer leurs opérations de dotation en personnel; prodiguer des avis professionnels et des renseignements sur des questions relevant des groupes professionnels de la section, et remplir d'autres fonctions connexes.

Fonctions

% du temps

- Diriger les activités de la section dont le personnel se compose de trois psychologues, deux agents de soutien et trois internes d'été affectés aux recherches sur les questions de personnel et de prestation de services nécessaires pour l'établissement de tests afin d'aider la Commission de la Fonction publique et d'autres ministères et organismes publics à effectuer leurs opérations de dotation en personnel au sein des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif
 - en établissant des lignes directrices pour la section en ce qui concerne les méthodes et procédés de travail, les services à rendre et les recherches à effectuer, en respectant les directives générales fixées pour la Division,
 - en coordonnant et en évaluant les recherches et les services pour garantir la valeur des méthodes et de l'interprétation,
 - en tenant à jour un rapport sur les activités de la section, les travaux accomplis et en projet, à présenter au chef de la Division,
 - en instaurant des relations de travail avec d'autres sections et en projetant, avec d'autres chefs de section, des travaux à exécuter en collaboration,
 - en déterminant les priorités du travail à accomplir, en distribuant les tâches et en évaluant les progrès accomplis,

25

- en contrôlant et en appréciant le rendement du personnel de la section, en donnant des avis sur leur travail et en recommandant leur promotion, leur mutation ou leur congédiement,
 - en exposant au chef de la Division les besoins en personnel pour la section et en interviewant les aspirants à ces postes,
 - en veillant à ce que le personnel de soutien soit initié aux méthodes et aux techniques fondamentales de la psychologie en matière de personnel, et
 - en assurant la formation des internes d'été aux principes et aux techniques de la psychologie du personnel en les surveillant dans l'exercice des activités quotidiennes de la section et en élaborant et en leur confiant des travaux de recherches spéciaux.
- Organiser et diriger des enquêtes et des travaux de recherches appliquées au recrutement, à la sélection, à l'affectation, à l'appréciation et au perfectionnement professionnel afin de déterminer les causes et les variables qui favorisent ou qui gênent les opérations de dotation en personnel et pour résoudre des problèmes particuliers de dotation en personnel
- en déterminant les secteurs où les besoins de recherches se font sentir par l'examen des méthodes de dotation en personnel, par les critères et les techniques de sélection employés dans les groupes d'occupations de la section, ou par les demandes émanant d'agents du ministère afin de résoudre des problèmes particuliers de dotation en personnel,
 - en décidant des travaux à faire entreprendre par la section, en tenant compte de facteurs tels que le volume de travail du moment et les points communs du problème en cause avec les travaux déjà accomplis par la section ou d'autres sections,
 - en rencontrant des fonctionnaires du ministère pour définir les problèmes avec précision, les étudier dans leur contexte, et formuler les hypothèses à vérifier,
 - en discutant des projets avec les membres du personnel et en donnant les directives générales sur les méthodes à suivre,
 - en contrôlant les projets de recherches élaborés par les membres du personnel,
 - en surveillant les progrès du travail, en donnant des conseils et en aidant à résoudre les problèmes professionnels et administratifs difficiles,

% du temps

- en examinant et en évaluant les rapports de recherches et les recommandations en s'attachant à la valeur des appréciations, à la sûreté du jugement et à la qualité de la présentation, et
 - en communiquant et en expliquant les résultats et les recommandations à la Commission de la Fonction publique et aux fonctionnaires du ministère et en les assistant dans l'application de ces recommandations.
- Organiser et diriger la prestation de services de tests du personnel à la Commission de la Fonction publique et aux agents de dotation en personnel du ministère, afin de garantir la validité et l'emploi judicieux des méthodes et des techniques de tests incluant l'élaboration, la normalisation et la mise en oeuvre de techniques psychométriques; et guider les ministères et organismes publics dans l'élaboration et l'emploi de leurs propres techniques
- en définissant des critères, au sein des groupes d'occupations de la section, pour l'élaboration et l'emploi des techniques psychométriques par des associations ministérielles sur les questions de personnel, et en leur transmettant des techniques déjà existantes conformément aux principes et directives relatifs à l'interprétation des tests établis par la Division en cas de délégation de matériel de tests,
 - en rencontrant les fonctionnaires du ministère pour étudier leurs problèmes de sélection en donnant des conseils, et assistance concernant leurs propositions quant à l'élaboration et l'application de techniques psychométriques,
 - en dirigeant le personnel dans le contrôle du matériel de tests élaboré par les fonctionnaires du ministère et en définissant les critères de qualité à observer,
 - en évaluant les besoins en techniques nouvelles par l'analyse des méthodes de sélection employées au sein des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif,
 - en définissant les priorités dans l'élaboration de nouvelles techniques psychométriques, et
 - en contrôlant et agréant toutes les techniques de tests du personnel qui seront employées dans les groupes d'occupations dont la responsabilité incombe à la section.
- 20
- Donner des avis et des renseignements professionnels sur toutes les activités concernant le personnel au sein des catégories dont la section a la charge

% du temps

- en faisant des conférences aux chefs administratifs des ministères pour leur expliquer les raisons et les implications des nouvelles méthodes et techniques de dotation en personnel,
- en prenant la parole à des réunions d'associations hors de la Fonction publique pour exposer les lignes de conduite et les méthodes du gouvernement en matière de tests et autres méthodes de sélection de même nature,
- en donnant des conseils et en aidant le personnel de la Division des normes de sélection de la Commission de la Fonction publique dans l'élaboration de ses propres critères de sélection, et
- en exposant les progrès réalisés en psychologie du personnel aux agents de dotation en personnel de la C.F.P.

10

- Remplir d'autres fonctions connexes comme représenter la Division à des réunions du comité du programme de planification inter-divisions pour discuter et résoudre des problèmes communs aux Divisions des normes de sélection, de la délégation et du contrôle et des services, des méthodes et des tests de sélection; examiner, évaluer et faire la critique de tous les articles de recherches qui émanent de la Division; dispenser des conseils professionnels à d'autres associations de recherches au sein de la Fonction publique comme le Bureau des conseillers en gestion.

10

Particularités

Degré

Complexité technique

Ce travail exige la mise en pratique de toute une gamme de méthodes et de techniques, y compris différentes techniques statistiques, pour l'élaboration et la réalisation de travaux de recherches sur tous les aspects des opérations de dotation en personnel au sein des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif. Ce travail exige aussi la modification et le lancement des méthodes et techniques employées pour le recrutement, la sélection, l'affectation, l'appréciation **et le** perfectionnement professionnel des employés des catégories sus-mentionnées. Ainsi, le titulaire a eu l'occasion d'évaluer **les** méthodes employées pour la sélection des étudiants du Collège de la garde côtière canadienne et a évalué de nombreuses autres méthodes pour les améliorer. Il a lancé un travail de recherche fondé sur l'hypothèse qu'un test préalable sur les aptitudes en mathématiques des candidats permettrait de réduire le pourcentage d'échecs aux cours de mathématiques du Collège. De nouveaux tests de sélection furent mis au point, la justesse

de cette hypothèse ayant été confirmée par les résultats des recherches. De même, considérant que les ministères auraient sans doute des difficultés à évaluer les "qualités indispensables" définies par les normes de sélection de la catégorie du soutien administratif, le titulaire a présidé à l'élaboration d'une nouvelle échelle d'appréciation de ces facteurs laquelle devrait être sûre, de valeur connue et enregistrable sur machine.

Le lancement et l'organisation de tels travaux exigent l'élaboration et l'essai de différents critères pour évaluer la portée des méthodes et techniques établies et proposées en matière de personnel; et l'élaboration de techniques pour déterminer et comprendre les nombreux facteurs qui influent sur l'opération de dotation en personnel à l'étude.

3

Ce travail exige une connaissance approfondie des principes et de la pratique de la psychologie du personnel, y compris des tests psychologiques, de la méthodologie et des statistiques de recherches, de l'analyse des emplois, des entrevues et des conseils. Il exige aussi une profonde compréhension de l'administration du personnel à la Fonction publique, y compris du rôle et des responsabilités des organismes centraux et des ministères du gouvernement, ainsi que toutes les étapes de la dotation en personnel des groupes d'occupations qui relèvent des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif. Il exige la connaissance des principes et de l'emploi de la classification des postes, de la détermination de la rémunération et des normes de sélection à la Fonction publique. Le titulaire doit se tenir au courant des nouvelles orientations et des progrès dans sa discipline pour l'étude régulière des rapports de recherches, des journaux et des tests psychologiques et en entretenant des relations suivies avec d'autres psychologues.

Ce travail exige aussi une bonne connaissance des lois et des règlements se rapportant au personnel, comme la Loi et le règlement sur l'emploi dans la Fonction publique et le Manuel de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique. Il exige aussi la connaissance des buts, des objectifs et des problèmes d'exploitation des ministères pour lesquels on travaille.

Responsabilités professionnelles

Le titulaire est chargé d'évaluer les méthodes et les techniques de dotation en personnel en vigueur dans les catégories techniques,

de l'exploitation et du soutien administratif, de décider des travaux de recherches à entreprendre et de définir les méthodes à employer pour l'étude et la solution de problèmes de dotation en personnel, de prévoir des modifications et des innovations en matière de techniques d'évaluation du personnel là où le besoin s'en fait sentir. Il est chargé de fixer les méthodes de travail et les priorités de la section, d'établir des directives et de prendre des décisions sur l'élaboration et l'emploi de techniques psychométriques par les associations qui s'occupent de questions de personnel au sein des ministères. Il est chargé de vérifier et d'agréer toutes les techniques de tests du personnel élaborées pour être employées dans les groupes d'occupations des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif, de contrôler leur emploi par l'organisme central et les associations de dotation en personnel des ministères, et de recommander des modifications dans les lignes de conduite de la Division touchant la délégation des techniques psychométriques. Le titulaire évalue la portée des résultats et des conclusions des recherches et fait les recommandations voulues. Ainsi, il a eu l'occasion de recommander au directeur de la dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique et au chef de la Division de l'emploi du ministère des Postes des modifications à apporter aux différents tests de sélection et de nouveaux plans de carrière pour les employés des Postes.

Le travail est dirigé conformément aux lignes de conduite et aux objectifs établis par la Division des services méthodes et des tests de sélection et en respectant les directives fixées par le chef de la Division. Le titulaire reçoit des instructions quant aux questions de principe qui ne sont pas clairement définies dans les directives officielles, la détermination des priorités entre les travaux et les services qui incombent à la section et qui ont des répercussions sur le fonctionnement de la Division en général, et les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre du personnel de la section. Le contrôle du travail pour ce qui est de la réalisation des objectifs et du respect des consignes et règlements s'effectue au moyen de rapports mensuels d'activité et par des entretiens sur la préparation et l'exécution des travaux de recherches et des services de tests.

3

Le titulaire est chargé d'évaluer les besoins en formation du personnel de soutien et des internes d'été et de déterminer la nature et le programme de la formation à assurer.

Il incombe au titulaire de donner des avis professionnels et des conseils aux agents du personnel de l'organisme central et

Degré

des ministères relativement à l'élaboration et à l'emploi des méthodes et des techniques de sélection au sein des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif. Le titulaire donne son avis sur la façon de résoudre des problèmes professionnels aux membres de son personnel et aux autres psychologues de la Division, il donne des avis et des renseignements sur les questions qui relèvent du domaine de la psychologie en matière de personnel et de la méthodologie de la recherche aux membres d'autres associations de recherche au sein de la Fonction publique.

Responsabilité de gestion et de direction

Le titulaire est chargé de préparer, organiser et diriger les recherches et les services destinés à répondre aux besoins qui se font sentir au niveau des méthodes et techniques nouvelles ou améliorées, se rapportant à la dotation en personnel au sein des catégories techniques, de l'exploitation et du soutien administratif. Il est chargé de surveiller et de coordonner le travail de trois psychologues de métier, deux agents du personnel de soutien et trois internes d'été. Il établit les méthodes et les horaires de travail, assure la formation, évalue le rendement et recommande la formation officielle complémentaire, les promotions ou les mutations.

Ce travail exige d'évaluer et de faire valoir les besoins en personnel de la section d'interviewer les aspirants au poste.

3

Le titulaire est chargé de coordonner les activités de la section avec celles d'autres sections de la Division; il doit, par exemple, s'entretenir avec le chef de la section des services de tests du personnel pour préparer et organiser le déroulement et la correction des tests élaborés dans sa section, rédiger des manuels à l'intention de ceux qui font passer les tests et de ceux qui les corrigent, et il est chargé de la délégation des tests aux ministères et organismes publics. Il est chargé d'instaurer et d'entretenir des relations de travail fructueuses avec les agents d'autres divisions et directions au sein de son propre ministère et au sein d'autres ministères et organismes, d'organiser l'échange de renseignements et de diriger les travaux entrepris en collaboration.

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 4

Niveau: 4

Titre descriptif: PSYCHOLOGUE EN CHEF,
HOPITAL SAINTE-ANNE,
MINISTÈRE DES AFFAIRES DES ANCIENS
COMBATTANTS

Résumé

Sous la direction générale du directeur de l'hôpital, organiser et diriger les travaux du programme en psychologie clinique de l'hôpital; donner des avis et des renseignements d'ordre psychologique aux autres chefs de service et au directeur de l'hôpital; diriger la prestation de services d'examen et de traitement psychologiques et y participer activement; organiser, diriger et effectuer des recherches appliquées et théoriques en psychiatrie et en psychologie en qualité de directeur de la recherche psychiatrique et psychologique de l'hôpital; orienter et diriger le programme de formation en psychologie clinique de l'hôpital; remplir d'autres fonctions connexes.

Fonctions

% du temps

- Organiser et diriger les travaux du service de psychologie de l'hôpital
 - en évaluant, après consultation du directeur de l'hôpital et d'autres chefs de service, les besoins qu'ont les malades des différents services d'examen psychologique, et la contribution en psychologie à apporter aux traitements et à la rééducation dans l'hôpital,
 - en instaurant, planifiant et organisant les travaux du service de psychologie afin de le coordonner et de le relier aux autres services spécialisés de l'hôpital,
 - en dirigeant les psychologues, les stagiaires en psychologie et le personnel de soutien technique et administratif, ce qui suppose la sélection et le recrutement du personnel, l'évaluation du rendement et l'établissement des horaires et des normes de travail,
 - en formulant des prévisions budgétaires,
 - en gérant les fonds, en préparant l'étude des frais généraux et les états de prix de revient, et
 - en achetant et entretenant les fournitures et l'équipement tels que matériel de tests, manuels de clinique et de laboratoire, matériel et fournitures de laboratoire et de bureau.

- Donner des conseils et des renseignements d'ordre psychologique aux autres chefs de service et au directeur de l'hôpital
 - en participant à l'élaboration des principes de traitement de l'hôpital à titre de représentant du service de psychologie,

20

10

du temps

- en jouant le rôle de consultant en psychologie vis-à-vis le personnel traitant chevronné de l'hôpital sur toutes les questions relatives au traitement et à la rééducation des malades hospitalisés et de ceux qui viennent en consultations,
 - en donnant des avis au directeur de l'hôpital sur différentes questions d'ordre administratif qui réclament des connaissances en psychologie, comme l'évaluation du rendement, l'amélioration des méthodes de direction et des cadres, les programmes de formation, et
 - en appréciant les méthodes de traitement de l'hôpital et en mettant au point et en recommandant l'emploi de méthodes nouvelles ou modifiées quant au traitement et diagnostic ou le lancement de nouveaux traitements.
- Diriger la prestation de services d'examen et de traitement psychologiques et y participer
- en établissant les critères et les méthodes à suivre et en attribuant un ordre de priorité aux cas adressés au service de psychologie,
 - en répartissant les tâches pour chaque cas et en affectant le personnel aux différents programmes de traitement de l'hôpital en fonction de la nature des problèmes particuliers à résoudre, des connaissances et de la formation des différents membres du personnel,
 - en contrôlant le travail du personnel en matière de diagnostic et de traitement dans la mesure où cela est nécessaire pour en garantir le bien-fondé et la valeur professionnelle,
 - en donnant des avis et des directives aux membres du personnel sur les cas dont l'appréciation et le traitement présentent des difficultés particulières,
 - en donnant des consultations spéciales de diagnostic à la demande de psychiatres ou de médecins et en dirigeant la thérapie individuelle et de groupe, et
 - en évaluant la qualité et l'efficacité générales des services d'examen et de traitement psychologiques de l'hôpital.
- Établir, diriger et participer à un programme de recherches visant à une meilleure compréhension ou maîtrise des états mentaux et du comportement; ce qui suppose l'étude et l'évaluation des techniques de traitement et de rééducation, des études en psychologie et psychiatrie appliquées et des recherches nouvelles sur des problèmes en science fondamentale en psychologie et en psychiatrie
- en se tenant au courant des besoins en recherches de l'hôpital et de la profession en général et en orientant le personnel vers des secteurs de recherches fructueux,
 - en évaluant les plans de recherches proposés par les membres du personnel,

25

- en préparant et en soumettant des propositions et des projets de recherches aux organismes qui dispensent des subventions comme le Conseil de recherches médicales,
 - en préparant les demandes de crédits de recherche annuelles à soumettre à l'examen du comité de recherches de la commission médicale de l'hôpital, 25
 - en gérant le budget de recherches, ce qui comporte l'affectation des fonds aux différents projets ou les acquisitions et la recommandation des immobilisations supplémentaires souhaitables,
 - en organisant et surveillant les travaux de recherches effectués par le personnel de psychologie et le personnel du service de recherches psychiatriques, en fixant les horaires de travail, en faisant des consultations de contrôle et en examinant les rapports d'avancement,
 - en supervisant les rapports de recherches pour vérifier la justesse des appréciations et des interprétations ainsi que la qualité de la présentation, et
 - en effectuant des recherches personnelles, en exposant les résultats obtenus dans des articles scientifiques destinés à la publication et en rédigeant des rapports de recherches à commenter à l'occasion de conférences de spécialistes.
- Établir, orienter et diriger le programme de formation de l'hôpital en psychologie clinique
- en organisant et dirigeant le programme de formation en psychologie clinique destiné aux internes et aux étudiants titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat,
 - en préparant et en donnant des conférences, en animant des séminaires traitant de différents aspects de la psychologie, destinés aux internes et aux étudiants diplômés en psychologie,
 - en évaluant les travaux cliniques et de recherche des stagiaires en psychologie et en communiquant le résultat de cette appréciation aux universités,
 - en organisant le programme de formation de l'hôpital en psychothérapie de groupe à titre de codirecteur avec le chef psychiatre et en surveillant les activités dans ce domaine chez les internes en psychiatrie et, en psychologie ainsi que le personnel,
 - en conseillant le chef du service de psychiatrie sur le programme de formation des internes en psychiatrie et en animant des séminaires sur les méthodes de tests de psycho-diagnostic et sur différents autres aspects de la psychologie clinique, 15
 - en communiquant les résultats obtenus en psychologie avec certains malades, en rapportant certains projets de recherches au cours des conférences hebdomadaires médico-psychiatriques et en préparant une conférence par mois,

et

- en organisant et en participant, avec des infirmières de psychiatrie, des ambulanciers et travailleurs bénévoles, à des séminaires traitant de différents problèmes de relations humaines.
- Remplir d'autres fonctions annexes comme la recherche et le rassemblement de nouvelles données dans différents domaines de la psychologie; contacter les universités au sujet de la formation des internes et du perfectionnement professionnel; préparer et prononcer des allocutions à l'intention de groupes de spécialistes intéressés, prévoir et mettre au point la contribution du service de psychologie à des projets hospitaliers et communautaires comme la "semaine de la santé mentale" et les "journées d'accueil".

5

Particularités

Degré

Complexité technique

Ce travail exige originalité et créativité pour l'établissement de programmes de recherches et de services psychologiques et l'élaboration de méthodes pour chercher et trouver de nouvelles connaissances dans de vastes domaines d'étude afin de pouvoir communiquer au personnel de traitement de l'hôpital, et aux spécialistes en psychologie et disciplines connexes, des renseignements nouveaux pour les problèmes cliniques complexes et des méthodes nouvelles sur les aborder. Parmi les exemples typiques de cette exigence, citons **l'élaboration** d'un programme de recherche-traitement en cinq étapes destiné à répondre au besoin d'une méthode systématique pour l'évaluation, le traitement et la surveillance des malades alcooliques hospitalisés qui présentent des troubles relevant de la psychiatrie; l'élaboration et la normalisation d'une batterie de tests psychologiques objectifs et d'un test de Rorschach objectif à choix multiple pour permettre d'évaluer le niveau minimal d'activité et de l'évolution du comportement des schizophrènes "végétatifs" qui se trouvent à un stade de régression avancé; la mise au point et la conduite d'une étude de recherches sur les effets psychophysiologiques et cliniques du LSD 25, de l'amytal de soude et de la méthédrine chez les alcooliques et les schizophrènes, étude qui - par suite de résultats négatifs - mit fin à l'emploi du LSD 25 comme agent auxiliaire de traitement. De telles réalisations apportent une intéressante contribution aux connaissances cliniques et aux méthodes de traitement et sont souvent adoptées par le personnel d'autres hôpitaux dans la conduite de leurs propres programmes de traitement et de recherches.

La nature de ce travail exige l'adaptation de la théorie clinique existante pour résoudre des problèmes nouveaux et sortant de l'ordinaire. Les méthodes et les critères doivent être repensés pour apprécier l'efficacité des méthodes de traitement actuelles et des théories cliniques et pour fixer la nature et l'étendue des modifications et innovations indispensables pour que la recherche psychologique et les programmes de services répondent aux besoins actuels.

Ce travail exige des connaissances étendues et l'expérience pratique de la théorie, des principes et des techniques régissant les diverses fonctions de la psychologie clinique, y compris la psychophysiologie, la psychologie expérimentale, la sociopsychologie, la théorie de la personnalité, la psychopathologie, l'élaboration et la mise en pratique de techniques psychométriques objectives et projectives, les méthodes de thérapie et de psychothérapie du comportement, la méthodologie de la recherche, les méthodes statistiques et les méthodes et techniques de formation. Le titulaire doit chercher et rassembler des renseignements sur les nouvelles tendances et les progrès dans le domaine de sa spécialité, par le contact permanent avec les directeurs des départements de psychologie des universités locales et avec les psychologues qui exercent dans d'autres institutions, par la participation aux réunions et l'assistance aux conférences de spécialistes et par l'examen régulier des revues spécialisées et des nouveaux livres publiés en la matière. Le titulaire doit bien connaître la théorie et la pratique des disciplines connexes comme la sociologie, l'anthropologie, la psychiatrie, la neurologie et la médecine générale afin de pouvoir comprendre et répondre à leurs besoins en services psychologiques et pour instaurer de nouvelles techniques et méthodes qui pourraient leur être utiles. Le titulaire doit aussi se tenir au courant des progrès réalisés dans la théorie et la pratique de ces mêmes professions.

Ce travail exige une connaissance approfondie de la structure, des objectifs et des méthodes de travail des autres services de l'hôpital et des établissements de l'extérieur. Il exige aussi une connaissance approfondie de la structure et des objectifs du ministère, des directives ministérielles et du règlement de l'hôpital.

Pour organiser et diriger les activités de formation, de traitement et de rééducation du service de psychologie, le titulaire est appelé à traiter avec toute une gamme d'organismes extérieurs tels que les universités, les organismes sociaux communautaires, les centres de formation et les associations professionnelles, ce qui réclame une profonde compréhension des objectifs et des méthodes d'organisation et de travail de ces différents organismes.

Responsabilités professionnelles

Le titulaire du poste est chargé d'établir un programme équilibré et efficace en psychologie clinique. A cet effet, il évalue les besoins de l'hôpital en services psychologiques, il fixe les tâches à accomplir par le service de psychologie dans des domaines comme le psycho-diagnostic, la psychothérapie, les programmes de traitement en cours de rééducation et la formation, de plus il évalue, lance ou modifie les méthodes et les moyens d'appliquer les ressources de la psychologie dans ces différents domaines. Il est chargé de choisir des champs d'étude, d'évaluer des propositions de recherche et de lancer et diriger les recherches en psychologie et en psychiatrie.

Le titulaire met au point des méthodes professionnelles et fixe des critères de qualité pour le service de psychologie; toutes les décisions à prendre dans son travail en ce qui concerne la thérapie d'évaluation, la recherche et la formation lui incombent; il est appelé à prendre des décisions définitives, faisant autorité sur le cas qui lui sont soumis par le personnel de son service et d'autres services, et il assume la responsabilité professionnelle de tout ce qui se fait dans l'établissement en matière de psychologie clinique.

Le titulaire est également chargé, en sa qualité de chef de service de psychologie, de participer, avec le directeur de l'hôpital et les autres chefs de service, à l'évaluation des besoins des malades en traitement et en services, et de mettre au point la prestation de ces traitements et services. A cet effet, le titulaire doit faire la critique des méthodes et des programmes de traitement en usage, décider des domaines où des méthodes et des techniques nouvelles ou modifiées apparaissent indispensables, et mettre au point et recommander la mise en pratique de programmes ou techniques de traitement nouveaux ou modifiés.

4

Le titulaire assume l'entière responsabilité et la valeur technique de son propre travail comme de celle du travail de son personnel ainsi que de la gestion de service de psychologie. Les seules directives qu'il reçoit sont celles qui constituent les lignes de conduite et les règlements du ministère et de l'hôpital et l'indication du cadre général du programme. Le travail est contrôlé par des examens périodiques du programme. Les recommandations formulées sur les recherches à entreprendre et les méthodes et programmes de traitement à adopter sont généralement approuvées et suivies sous réserve des conclusions de l'examen et de l'évaluation de leurs incidences administratives et financières.

Le titulaire est chargé d'évaluer les besoins de formation en psychologie clinique et de fixer la nature et le programme de la formation psychologique à donner dans son propre service et aux autres membres du personnel de traitement de l'hôpital. Il est également chargé d'établir et de diriger un programme de formation en psychologie clinique destiné aux internes et aux étudiants diplômés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise.

Le titulaire dispense les avis autorisés aux officiers supérieurs de l'hôpital dans tous les domaines où la psychologie peut apporter une contribution utile. C'est ainsi qu'il joue le rôle de spécialiste consultant pour les cas relevant de la neurologie, de la psychiatrie ou de la médecine et qui présentent des difficultés particulières de diagnostic ou de traitement; il agit aussi à ce titre pour le chef du service de psychiatrie en matière de programme de formation des internes en psychiatrie, et il donne son avis au directeur de l'hôpital et aux autres chefs de service sur les effets, au point de vue de la santé mentale, des méthodes et des programmes de traitement en cours d'hôpital. Il prodigue des conseils de spécialiste au haut personnel de direction de l'hôpital sur différents

sujets d'ordre administratif, par exemple, sur l'élaboration de programmes de perfectionnement de la gestion à l'attention du personnel administratif. Il donne aussi des avis et des renseignements au personnel de traitement et de recherche des autres hôpitaux, cliniques, universités et organismes publics sur les découvertes consécutives aux recherches et les nouvelles méthodes et techniques de traitement.

Responsabilité de direction et de gestion

Le titulaire est chargé d'établir le programme de travail du service de psychologie et d'en diriger toutes les phases de façon à répondre aux besoins de l'hôpital en services psychologiques pour l'examen, le traitement, la formation et la recherche. Il lui incombe de fixer les priorités et les méthodes de travail et de diriger un personnel de soutien et de spécialistes de sept personnes. Le titulaire doit aussi concevoir et mettre au point un programme de formation en psychologie clinique et assumer la responsabilité permanente d'un groupe d'internes qui peut comprendre à la fois deux étudiants préparant un doctorat, deux ou trois étudiants préparant une maîtrise et, en été, deux aides étudiants. Le titulaire remplit, vis-à-vis de l'université, les fonctions de surveillant de la formation des internes et est chargé d'avoir de les interviewer afin de les sélectionner, de leur faire des conférences sur la psychologie clinique, de leur confier des diagnostics, des traitements et des recherches; de superviser et d'évaluer leur travail pratique et de communiquer aux universités son appréciation sur leurs qualités.

4

Le titulaire est chargé de présenter des demandes de crédit pour le service de psychologie, de comptabiliser les fonds, et d'établir l'étude des frais généraux et l'état des prix de revient. A titre de chef de la recherche psychiatrique et psychologique, le titulaire doit préparer les demandes annuelles de crédit pour la recherche à soumettre à l'approbation du comité de recherches de la commission médicale de l'hôpital, et de gérer les fonds alloués pour la recherche au jour le jour et la recherche à long terme qui s'élèvent à \$30,000 environ.

Le chef du service de psychologie est chargé d'assurer la coordination des activités de son service avec celles des autres services spécialisés de l'hôpital et d'assurer l'intégration de ce service aux autres, grâce à l'établissement de relations de travail fructueuses avec le personnel supérieur des professions connexes, en participant aux conférences du personnel et en organisant des réunions en qualité de représentant du service de psychologie, et en faisant partie des conseils et comités qui sont chargés de prendre les décisions les plus délicates.

DESCRIPTION DU POSTE-REPÈRE

Numéro du poste-repère: 5

Niveau: 5

Titre descriptif: DIRECTEUR ADJOINT DE LA DIVISION
DU TRAITEMENT, DE LA FORMATION ET
DE LA PLANIFICATION DES PROGRAMMES,
SERVICE CANADIEN DES PÉNITENCIERS

Résumé

Sous la direction générale du directeur de la Division du traitement, de la formation et de la planification des programmes, être chargé des services de classement et de psychologie du ministère, qui assurent un soutien spécialisé un rôle de formation et de rééducation du Service canadien des pénitenciers; fournir des services spécialisés de conseil et de consultation aux hauts fonctionnaires du ministère; jouer le rôle de spécialiste consultant pour l'orientation des recherches en psychologie, criminologie et sociologie; représenter le Service canadien des pénitenciers dans différents comités et à différentes réunions; enfin prendre des décisions et faire des recommandations en matière de discipline et de garde des détenus.

Fonctions

% du temps

- Prévoir, organiser et diriger les activités des services de classement et de psychologie du Service canadien des pénitenciers avec l'aide d'un personnel nombreux composé de spécialistes psychologues, sociologues et criminologues, d'assistants sociaux et d'un personnel de soutien, chargé de l'appréciation, du conseil de l'orientation et de la rééducation des détenus des institutions pénales fédérales au Canada
 - en donnant, au nom du Commissaire du Service des pénitenciers, des directives et des instructions aux directeurs des institutions pénales sur la nature et l'étendue des services de classement et de psychologie à fournir aux détenus,
 - en faisant des inspections périodiques dans les institutions pénales pour apprécier la qualité des services fournis aux détenus et pour vérifier si les directives données sur les lignes de conduite à adopter sont bien suivies,
 - en établissant différents critères d'appréciation des facettes de la personnalité, motivation, intelligence et stabilité émotionnelle, qui conditionnent la mutation des détenus dans des institutions à sécurité réduite, et en en contrôlant l'application, pour garantir l'objectivité et le bien-fondé des décisions prises à cet égard par le personnel des services de classement et de psychologie,
 - en surveillant et en appréciant en permanence le personnel des services de classement et de psychologie et en leur prodiguant des conseils sur les problèmes qu'ils rencontrent dans leur travail,

40

- en organisant et en dirigeant des cours de formation à l'intention du personnel, traitant de l'orientation par entretien personnel, de l'appréciation psychologique et des techniques de l'entrevue,
 - en mettant au point des épreuves d'examen à faire passer au personnel du classement en vue de sa promotion, et en en assurant la correction,
 - en évaluant les besoins en personnel, en fournitures, en équipement et en installations,
 - en appréciant les valeurs relatives de différentes formes d'organisation et en instaurant de nouvelles structures,
 - en dirigeant une revue du programme, en établissant des prévisions budgétaires annuelles et en appliquant un système de contrôle budgétaire, et
 - en fixant les qualités requises pour les nominations, en sélectionnant et recrutant le personnel et en décidant des mutations, des promotions du personnel et de la discipline à faire observer.
- Fournir des services de consultation spécialisée aux hauts fonctionnaires du ministère pour les aider à élaborer et à mettre en pratique des méthodes et des programmes de traitement et de rééducation des détenus et donner des avis de spécialiste sur la sélection et la formation du personnel des institutions pénales fédérales
- en examinant les plans de construction prévus pour les institutions pénales et en les appréciant au point de vue de leur influence psychologique sur les détenus,
 - en recommandant des modifications au programme de formation des détenus du Service des pénitenciers en vue de stimuler les intéressés,
 - en établissant des critères pour la sélection des détenus qui prendront part aux différentes activités du programme de formation,
 - en formulant des recommandations sur le type et le nombre d'employés nécessaires pour mener à bien les programmes de formation et de rééducation dans les centres régionaux de réception, les institutions et les centres communautaires de libération,
 - en élaborant, à la demande du Commissaire adjoint du Service canadien des pénitenciers ou du directeur du traitement et de la formation, de nouveaux types de traitements et de formation pour les institutions spécialisées comme celles destinées aux jeunes délinquants ou comme les projets expérimentaux de thérapie collective de l'institution de Springhill,
 - en surveillant l'application de ces programmes, en enquêtant sur les difficultés rencontrées et en apportant les modifications nécessaires aux plans d'ensemble,
 - en recommandant les modifications qui s'imposent dans la ligne de conduite générale pour assurer la bonne marche des nouveaux programmes de rééducation,

- en conseillant le directeur adjoint du personnel, section de la formation du personnel, sur le programme des cours de formation, et en donnant des conférences traitant du comportement de l'homme, de la personnalité et de la psychologie du criminel dans les collèges du personnel de correction,
 - en jouant le rôle de spécialiste consultant vis-à-vis de l'Office national du film pour la réalisation de films éducatifs à l'intention du personnel,
 - en donnant son avis sur les aptitudes psychologiques de certains candidats pour les postes qu'ils briguent, à la demande du directeur du personnel, et
 - en conseillant les commissions de sélection sur les facteurs de la personnalité à prendre en considération pour la sélection ou la promotion du personnel des institutions.
-
- Jouer le rôle de spécialiste consultant vis-à-vis des hauts fonctionnaires du ministère au sujet des projets de recherches en psychologie, sociologie et criminologie exécutés par le personnel de psychologie du Service des pénitenciers ou par les universités dans le cadre de subventions accordées par le Bureau du solliciteur général adjoint
 - en appréciant la valeur et la portée des propositions de recherche soumises par le personnel de psychologie et par les universités,
 - en autorisant l'exécution de projets de recherche en psychologie dans les institutions pénales fédérales,
 - en élaborant des projets de recherches à faire mener par les universités dans le cadre de bourses de recherche, à la demande du commissaire adjoint du Service des pénitenciers,
 - en maintenant le contact avec les universités grâce à des réunions régulières, pour discuter de l'avancement des recherches et pour s'entendre sur l'échange de renseignements, et
 - en collaborant avec les chefs de la recherche correctionnelle au Bureau du solliciteur général adjoint et au Service des pénitenciers à la mise en pratique et à l'évaluation définitive des résultats des recherches.
-
- Représenter le Service canadien des pénitenciers dans différents comités et réunions pour coordonner et harmoniser le travail de rééducation du Service canadien des pénitenciers avec les programmes de différents ministères et organismes publics et privés
 - en rencontrant les directeurs et les présidents de différents organismes d'assistance post-pénale comme la "John Howard Society", l'Armée du salut, le "Catholic Rehabilitation Service" et la Société d'orientation et de réhabilitation sociale, dans le but d'harmoniser leur travail avec celui du Service des pénitenciers quant à la planification des programmes de pré-libération et l'orientation des détenus,

10

- en rencontrant les fonctionnaires de la Commission nationale de la libération conditionnelle pour s'entendre sur la libération conditionnelle ou la mutation de certains détenus et pour assurer une meilleure coordination des services, par exemple, l'amélioration des échanges de renseignements entre la Commission et le Service des pénitenciers ou l'établissement de directives régissant les rapports des agents du service des libérations conditionnelles avec les détenus, 10
 - en participant, en qualité de membre de la commission mixte de réadaptation des détenus du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, à la discussion et à l'élaboration de principes et de méthodes destinés à assurer la continuité des programmes de traitement et de formation dont bénéficient les détenus pendant et après leur incarcération et pendant la période où l'on s'emploie à les remettre au travail, et
 - en participant, à titre de membre du comité interministériel sur les Indiens et la Loi, à l'examen et la solution de problèmes concernant les moyens de stimuler les Indiens, les types de programmes de rééducation qui leur conviendraient le mieux, l'opportunité de prévoir pour eux des prisons spéciales ou de les envoyer dans les institutions déjà existantes.
- Prendre des décisions et faire des recommandations en matière de discipline et de garde des détenus, par exemple en cas de requêtes pour le rétablissement du droit à la réduction statutaire de peine, pour absences temporaires, pour permissions de mariage, ou pour mutation dans une autre région, lorsque des facteurs émotionnels ou du comportement entrent en jeu, ou lorsque les recommandations faites par le personnel du domaine considéré sont contradictoires
- en appréciant les raisons invoquées par les détenus à l'appui de leur requête et les recommandations correspondantes faites par les psychologues ou les psychiatres et les directeurs des institutions,
 - en étudiant et appréciant les antécédents de chaque cas,
 - en évaluant les incidences psychologiques de l'octroi ou du refus des faveurs demandées, 5
 - en communiquant les décisions et les recommandations aux directeurs des institutions ou au directeur du traitement et de la formation en leur exposant les répercussions des conclusions adoptées sur le comportement et la stimulation, et
 - en présentant et en justifiant devant le Ministre les recommandations au sujet du rétablissement du droit à la réduction statutaire de peine lorsque la perte porte sur une période de 90 jours ou plus.

Particularités

Degré

Complexité technique

Ce travail exige la traduction de concepts théoriques en programmes de rééducation d'application pratique et l'élaboration de nouvelles méthodes d'aborder et de résoudre les difficultés. On peut donner comme exemple la conception du programme de traitement et de formation des nouveaux types d'institutions pénales fédérales à sécurité moyenne destinées aux jeunes délinquants et à certains adultes sélectionnés. Ce programme s'inspire d'un concept nouveau dans la façon de traiter ce type de détenus et s'éloigne de bien des pratiques établies. C'est ainsi que pour tenter d'arracher les jeunes détenus à leurs penchants à la délinquance, le titulaire a établi des critères psychologiques pour le regroupement des détenus d'après leur intelligence, leur niveau d'instruction et leur type d'activité, contrairement à la méthode classique qui regroupe les délinquants par tranche d'âge. Pareil travail de conception exige l'analyse et la coordination des nombreuses variables qui jouent sur la portée générale du programme de rééducation. Ce qui comporte certaines responsabilités à assumer comme la définition des critères de sélection et de regroupement des détenus à faire participer au programme; l'évaluation du type et du nombre d'employés nécessaires à la bonne marche du programme et la définition de critères psychologiques pour leur sélection; et l'établissement de lignes de conduite en matière de prestation de conseils d'orientation aux détenus, la planification de leur pré libération et la coordination des efforts de rééducation avec le personnel de différentes associations d'assistance post pénale publiques et privées.

Ce travail réclame aussi l'élaboration et l'introduction de méthodes et de concepts de traitement nouveaux ou modifiés dans les programmes ministériels existants. C'est ainsi que le titulaire a mis au point de nouvelles méthodes administratives et a établi des critères psychologiques pour régir les décisions de mutation des détenus entre les différents types d'institutions pénales fédérales afin d'accroître l'objectivité des décisions et pour renforcer l'efficacité des mutations qui sont considérées comme des facteurs de traitement et de rééducation. Le titulaire a été aussi l'un des principaux consultants à collaborer à la conception et à la réalisation d'un nouveau programme de traitement pour les institutions fédérales destinées aux toxicomanes. A la suite d'une étude et d'une appréciation de la personnalité du toxicomane, le titulaire a modifié la méthode de traitement par psychothérapie collective des délinquants toxicomanes pour y adjoindre la psychothérapie et les conseils d'orientation individuels afin de se mettre à la portée des détenus qui ne peuvent supporter les contraintes de la collectivité.

Ce travail exige en permanence la coordination et l'harmonisation des plans et programmes de traitement et de rééducation avec les autres aspects de la tâche des institutions et la découverte de solutions aux problèmes d'incompatibilité entre ce qui est souhaitable pour favoriser la mission ré éducatrice du Service canadien des pénitenciers et ce qui est possible compte tenu de son rôle de gardien et de ses limites administratives.

5

Ce travail exige de sérieuses connaissances, constamment remises à jour, des théories, principes et techniques psychologiques y compris ceux de la psychologie clinique, de la socio psychologie et de la psychologie de l'anormal; sur la psychologie de l'étude et de ses mobiles; sur la méthodologie de la recherche psychologique et de la statistique. Ce travail réclame aussi une ample connaissance des théories, principes et pratiques de disciplines connexes comme la sociologie, l'assistance sociale, la criminologie et la psychiatrie. Le titulaire doit étudier et apprécier l'évolution et les progrès réalisés dans ces domaines, en particulier là où ils touchent à la tâche pénale afin de déterminer leur intérêt pour les services de classement et de psychologie et pour d'autres programmes ministériels.

Ce travail exige la parfaite connaissance des objectifs et de l'organisation du ministère et de ses besoins en avis et services spécialisées et une connaissance approfondie de la loi et des règlements qui régissent les programmes des ministères comme la Loi sur les pénitenciers, le règlement du Service des pénitenciers et les directives et instructions du commissaire.

Il incombe au titulaire d'assurer l'harmonisation et la continuité entre le traitement et la formation dispensés aux détenus par le Service canadien des pénitenciers et les activités d'une gamme étendue d'associations publiques et privées qui oeuvrent à la réadaptation des criminels. Cette tâche exige une connaissance approfondie de l'organisation et des programmes de certains ministères comme les ministères des Affaires indiennes et du Nord canadien, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et de ceux de la Commission nationale des libérations conditionnelles, ainsi qu'une connaissance précise et à jour de l'organisation, la direction et les programmes d'organismes privés comme la "John Howard Society", l'Armée du salut de la "Catholic Rehabilitation Service".

Responsabilités professionnelles

Le titulaire assume l'entière responsabilité des lignes de conduite qu'il établit et des objectifs qu'il fixe pour la prestation de services de classement et de psychologie au profit des détenus des institutions pénales fédérales, ainsi que de l'animation et la direction d'un vaste groupe de spécialistes travaillant dans des disciplines différentes, mais étroitement liées à la psychologie.

Le titulaire est chargé d'apprécier les lignes de conduite et les méthodes du ministère en ce qui concerne l'administration des détenus, de déterminer les domaines où de nouvelles méthodes semblent justifiées, de mettre au point de nouvelles techniques et méthodes et de recommander leur mise en pratique. Ainsi, pour remédier au manque de critères uniformes et objectifs réglant la mutation des détenus entre les différents types d'institutions pénales fédérales, le titulaire a conçu un plan qui préconisait la création de commissions régionales de classement composées d'agents

Degré

de classement des différentes institutions d'une même région et d'un psychologue et qui seraient chargées de décider des mutations des détenus d'après différents critères comprenant l'appréciation d'ensemble de la personnalité du détenu, de ses besoins en traitement et de ses aptitudes générales à se réadapter. Avec l'assentiment du Commissaire, cette nouvelle façon de régler la mutation des détenus a été adoptée au ministère et rajoutée aux tâches du poste du titulaire.

Il incombe également au titulaire de prendre des décisions au sujet de la discipline et de la garde des détenus comme en cas de requêtes pour le rétablissement du droit à la réduction statutaire d'une peine, pour absences temporaires et permissions du mariage ou pour une mutation dans une autre région. Les décisions se fondent sur l'analyse approfondie du dossier de chaque cas et sur les différentes opinions émises en faveur ou à l'encontre d'une réponse favorable à la demande, ainsi que sur l'appréciation des répercussions psychologiques de l'octroi ou du rejet de la faveur demandée.

Le titulaire représente la plus haute autorité dans son domaine au ministère et assume l'entière responsabilité de la valeur professionnelle de ses décisions, de ses avis et de ceux de son personnel. Périodiquement, le directeur du Traitement, de la formation et de la planification des programmes passe en revue le travail et s'entretient avec le titulaire pour s'assurer que les objectifs généraux du Service canadien des pénitenciers sont respectés.

Le titulaire assume la responsabilité du perfectionnement professionnel de son personnel et organise et dirige les cours de formation en théorie et techniques psychologiques destinés au personnel du classement et de la psychologie et les tient au courant des derniers progrès dans cette discipline. Il est également chargé d'organiser et de diriger un programme de formation pratique en psychologie pour une trentaine d'internes d'été. Le titulaire est tenu de préparer et de donner des conférences sur le comportement et la personnalité de l'humain et sur la psychologie du criminel dans le cadre des cours de formation donnés au personnel des institutions dans les collèges du personnel de correction, et de donner des conseils sur le programme de ces cours.

Le titulaire doit se tenir à la disposition du directeur du Traitement, de la formation et de la planification des programmes, du commissaire adjoint et d'autres hauts fonctionnaires du ministère pour toute question relevant du domaine de sa spécialité. Il est appelé à donner des avis sur toutes sortes de sujets pour lesquels la connaissance des sciences sociales peut être utile et ces avis constituent souvent de véritables recommandations pour l'établissement et la direction des programmes du ministère.

5

Responsabilité de direction et de gestion

Le titulaire assume l'entière responsabilité de l'établissement et l'organisation du programme de travail et de l'affectation des ressources des services de classement et de psychologie du Service canadien des pénitenciers, et de la direction de toutes les phases d'exploitation. Il est chargé de diriger un personnel multidisciplinaire d'environ 170 employés spécialistes, techniques et administratifs, de sélectionner, d'affecter, de promouvoir, de former et de perfectionner le personnel et d'apprécier son rendement. La surveillance et la direction de ce nombreux personnel réparti dans tout le Canada exige du titulaire la connaissance des problèmes particuliers auxquels chacun des surveillants qui sont sous ses ordres doit faire face afin de pouvoir donner des avis pertinents et faire des propositions d'utilité pratique pour améliorer les méthodes et les techniques de travail et pour régler au mieux les problèmes de communication et de coordination avec les autres membres du personnel des institutions et avec le personnel des organismes de l'extérieur.

5

Le titulaire est chargé d'évaluer les besoins annuels en personnel, en équipement et en installations et d'extrapoler ces besoins sur une période de cinq ans, d'appliquer un système de contrôle budgétaire et d'effectuer des contrôles d'effectifs.

Il est de première importance que le titulaire coordonne et relie le travail des services de classement et de psychologie avec celui réalisé dans d'autres domaines. Le titulaire est chargé de coordonner le programme général des services de classement et de psychologie avec d'autres programmes du ministère comme ceux axés sur la sécurité, l'enseignement et la formation professionnelle. Au niveau de l'institution, le titulaire doit assurer le regroupement des services de classement et de psychologie avec d'autres services au sein de l'institution.

Le titulaire est chargé de représenter le ministère dans de nombreux comités et réunions qui rassemblent les représentants de divers ministères et organismes publics et privés et il est habilité à prendre des dispositions concertées pour la coordination des activités de traitement et de formation du Service canadien des pénitenciers avec les divers programmes d'associations publiques et privées.