

Réunion plénière du 16 décembre 2022

Présents

Membres du Bureau

Secteur	Nom	Prénom	Fédération	Mandat
Président	Desticker	Leen	/	Effective
Président suppléant	Lauwereys	Pascale	/	Substitute
Trésorier – Clinique	Defreyne	Carl	BFP-FBP	Effective
Recherche & Enseignement	Goossens	Lien	BFP-FBP	Substitute
Educatif	Castiau	Géraldine	APPPSY	Effective
Clinique	Dubois	Anne	BFP-FBP	Effective

Membres de l'Assemblée plénière

Secteur	Nom	Prénom	Fédération	Mandat
Arbeid & Organisatie	De Wulf	Stephanie	BFP-FBP	Effective
School	D'Oosterlinck	Patrick	BFP-FBP	Effective
School	Plasschaert	Lien	BFP-FBP	Effective
Klinische	Faelens	Lien	BFP-FBP	Substitute
Klinische	Mareels	Wouter	UPPSY	Advisory
Recherche & Education	Vermeylen	Martine	UPPSY	2nd Substitute
Recherche & Education	Lemmens	Philippe	APPPSY	Advisory
Travail & Organisation	Nils	Lara	APPPSY	Effective
Travail & Organisation	Colot	Jacqueline	UPPSY	Effective

Membres du personnel

Nom	Prénom	Service	Présence
Wouters	Bart	Directeur <i>ad interim</i>	Permanente
Salomez	Loes	Responsable du Service d'Etude	Permanente
De Smet	Anna	Service d'Etude	Permanente
Coltura	Celien	Service d'Etude	Permanente
Keffer	Elodie	Administration	Permanente

Excusés

Secteur	Nom	Prénom	Fédération	Mandat
Onderzoek & Onderwijs	Van Gucht	Dinska	BFP-FBP	Substitute
Arbeid & Organisatie	Buseyne	Evelien	BFP-FBP	Effective

School	Ryckaert	Ilse	BFP-FBP	Substitute
Klinische	Roppe	Nele	BFP-FBP	Effective
Recherche & Education	Rossignol	Mandy	BFP-FBP	Effective
Recherche & Education	Majerus	Steve	BFP-FBP	1st Substitute
Recherche & Education	Ucros	Claudia	UPPSY	1st Substitute
Travail & Organisation	Butaije	Jean-Luc	APPPSY	1st Substitute
Travail & Organisation	Lamart	Michel	APPPSY	2nd Substitute
Clinique	Lucas	Emeline	BFP-FBP	Substitute

Agenda

1. Intro présidente (suppléante)
2. Réforme cadre légal Compsy
3. Finances
4. Projet site web
5. RH
6. Service d'Etude
7. Varia

Ouverture de la réunion

La présidente souhaite la bienvenue aux membres de l'Assemblée plénière.

Le quorum est atteint et la réunion peut commencer.

1. Intro présidente (suppléante)

La présidente présente la présidente suppléante, **Pascale Lauwereys**, qui est avocate aux barreaux de Bruxelles et Louvain depuis 36 ans. Elle est également juge de paix suppléante dans le canton judiciaire de Tirlemont et membre de l'ordre du barreau de Louvain. Elle a pu développer son expérience au sein du Conseil supérieur de la Justice et elle est aussi assesseur à l'Institut professionnel des agents immobiliers. C'est une personne passionnée, enthousiaste, qui dispose de beaucoup de connaissances et qui souhaite s'investir pleinement dans le cadre de son mandat de présidente suppléante de la Commission des Psychologues.

La présidente suppléante présente la présidente, **Leen Desticker**, qui a plus de 30 ans d'expérience au barreau de Flandre Occidentale. Elle est spécialisée dans les affaires familiales et est médiateur agréé en affaires civiles et commerciales. Elle a également déjà exercé plusieurs mandats. Elle exerce pour l'instant un mandat au sein du Notariat. Leen Desticker est spécialisée en droit de la famille et c'est notamment, dans ce cas, qu'elle a pu développer une affinité avec les psychologues qui sont souvent appelés par le tribunal dans le cadre d'affaires familiales. Elle est juge de paix suppléante dans le 2^{ème} canton judiciaire de Bruges.

→ Si la présidente ne peut être présente, la présidente suppléante prendra le relais. L'objectif est de se présenter en tant que binôme et que les membres de l'Assemblée plénière puissent déjà faire connaissance avec la présidente et la présidente suppléante.

2. Réforme cadre légal Compsy

La présidente explique qu'une réunion est prévue avec le cabinet Clarinval le 20 janvier 2023. Elle participera à cette réunion. La présidente espère que la réunion du 20 janvier 2023 permettra d'obtenir plus de clarifications au sujet de la réforme du cadre légal et indique que les membres de l'Assemblée plénière seront tenu au courant.

La présidente annonce également que le ministre voudrait normalement assister à la prochaine réunion plénière qui aura lieu en mars 2023 pour donner lui-même quelques explications.

3. Finances

La présidente donne la parole au trésorier, Carl Defreyne.

3.1. Résultats 2022

Le trésorier explique que les chiffres au 30 septembre ont été utilisés et extrapolés afin de pouvoir réaliser cet aperçu pour la fin de l'année.

Coûts

Il y a une différence de +/- 185.000 EUR par rapport à l'année passée :

- Total des coûts en 2022 : +/- 748.023,53 EUR
- Total des coûts en 2021 : 933.299 EUR

Coûts généraux

La Compsy a dépensé moins en 2022 qu'en 2021 → différence de 146.969 EUR.

Coûts périodiques

La Compsy a dépensé plus en 2022 qu'en 2021 → 13.000 EUR de plus qu'en 2021 :

- achat de matériel pour le service d'étude, notamment des abonnements et achats de livres
- frais d'impressions qui ont augmenté de 11.420 EUR
- cadeaux d'entreprise qui ont coûté 5.975 EUR
- coûts pour la participation à des journées d'études/séminaires qui ont augmenté de 5.900 EUR

La Compsy a néanmoins beaucoup épargné car :

- moins de dépenses liées aux honoraires des experts
- rémunération du directeur n'est plus comprise dans ce poste → volonté de rendre ceci plus transparent en la déplaçant vers le poste des coûts liés au personnel
- coûts liés aux traductions ont diminué de 1.300 EUR
- coûts liés aux jetons de présence ont diminué d'environ 15.000 EUR car moins de réunions

→ Le budget correspond au budget d'une organisation en affaires courantes.

Coûts liés au personnel

Les coûts liés au personnel ont diminué de 27.841 EUR car plusieurs personnes sont parties. La grosse différence se trouve au niveau « interim » où il y a une augmentation de 109.943 EUR due à la présence du directeur ad interim. Les coûts liés aux salaires du personnel ont diminué de 93.075 EUR.

Recettes

Le nombre d'inscriptions a augmenté → augmentation de 4.197 EUR.

Voir annexe 1 – projection 2022 Q4

→ A partir de ces chiffres, le budget pour l'année prochaine a été établi avec pour ambition de sortir des affaires courantes et améliorer les services proposés aux psychologues.

3.2. Budget 2023

Le trésorier explique que les recettes pour 2023 ont été estimées sur la base des recettes de 2022, à savoir environ 17.000 psychologues inscrits, soit 1.625.000 EUR. La Compsy va utiliser ce montant pour ses activités et prestations de services.

Pour établir ce budget, l'inflation de 10% qui est prévue a également été prise en compte.

Le budget a été prévu de manière assez large spécifiquement pour 2 postes :

- Le **personnel** avec notamment l'engagement d'un directeur, le développement du service d'étude et du service administratif.
- Le **site web** qui est un canal de communication important et lequel a besoin d'un upgrade. Voir aussi point 4.

Le trésorier explique que, après analyse du budget prévu pour l'année prochaine, la Compsy devrait faire un bénéfice de 220.000 EUR malgré les 250.000 EUR prévus pour le site web.

Voir annexe 2 – budget 2023

Vote : les 11 membres présents ont approuvé le budget à l'unanimité.

3.3. KBC/Bank Delen

Le trésorier explique qu'au vu des bons résultats des dernières années, la Compsy a constitué une bonne épargne. Cependant, à cause de l'inflation, elle est en train de perdre de l'argent. C'est la raison pour laquelle, il a été décidé de prendre contact avec les banques KBC et Bank Delen pour voir comment l'argent épargné pourrait être investi.

Le trésorier explique qu'ils sont partis de questions et constatations pour faire un choix entre les deux banques (KBC/ Bank Delen) :

- Quelle est l'importance des réserves ? Un budget est prévu pour l'année prochaine mais il peut toujours y avoir un imprévu → un certain montant doit rester disponible et utilisable.

- Dans quelle mesure les fonds devraient-ils être disponibles et utilisables ? Si la Compsy investit, ça veut dire que ces fonds ne seront pas utilisables pendant une certaine période. Que se passe-t-il si la Compsy a besoin de ce capital rapidement ?
- Choix entre un fonds stratégique institutionnel ou un portefeuille composé par la banque ? Soit la Compsy regarde avec la banque ce qu'elle souhaite faire avec l'argent, soit elle donne l'argent à la banque qui est alors responsable de l'investissement et envoie régulièrement des rapports concernant l'investissement.
- Approche personnalisée avec rapportage : la Compsy gère pour l'instant cet argent et s'attend à ce que l'argent soit traité de manière sécurisée et responsable.
- Optimisation fiscale et juridique : des conseils sont demandés aux banques pour connaître les conséquences de ces investissements.
- Un point très important est la **transparence**, c'est la raison pour laquelle les **Commissaires aux comptes** devront être **impliqués** pour s'assurer que tout se passe de manière correcte et responsable.

Les 2 décisions à prendre sont donc

1. Quel montant sera libéré pour être investi ?
2. Quelle banque choisir parmi les deux propositions ?

Questions/échange

Après plusieurs échanges au niveau du montant en équilibre à ce que la Compsy en a besoin comme moyens de travail, les atouts des 2 banque proposées, les risques à éviter (le capital doit être garanti) et le délai dans lequel il faudra prendre une décision la présidente demande si l'Assemblée plénière est d'accord de voter pour donner son accord quant au choix d'investir l'argent qui se trouve sur le compte d'épargne et qui ne rapporte rien pour l'instant tout en sachant que la sécurité sera garantie. En ce qui concerne le choix de la banque, l'Assemblée plénière devra voter pour accorder sa confiance au Bureau et aux Commissaires aux comptes qui feront le choix le plus judicieux après avoir analysé plus en profondeur les avantages et inconvénients de chaque banque.

Vote : 10 membres ont approuvé et 1 membre a approuvé le choix d'investir l'argent mais pas le choix de Bank Delen (ou d'une banque privée).

4. Projet site web

La présidente indique que, comme le trésorier l'a dit, l'objectif est de sortir la Compsy des affaires courantes et mettre en place la Compsy 2.0. Pour cela les valeurs suivantes sont essentielles : la transparence, la continuité et le professionnalisme. La présidente donne la parole au directeur ad interim, Bart Wouters.

Le directeur ad interim remercie les membres de l'Assemblée plénière pour leur soutien étant donné qu'ils ont déjà voté le budget pour le site web lors du point « finances » de la réunion. Aujourd'hui, la Compsy est dépendante d'un parti externe pour son site web aussi bien pour le contenu que pour le lay-out, ce qui n'est pas toujours pratique. De plus, derrière le site web, il y a la base de données qui reprend les +/- 17.000 psychologues inscrits à ce jour → risque potentiel pour la sécurité et défis au niveau de la gestion technique.

→ Le site web doit être revu. Ceci a, bien entendu, un coût mais le coût annuel du site web à l'heure actuelle revient déjà à 50.000 EUR/an.

L'objectif est maintenant d'analyser les pistes qui permettraient à la Compsy de gérer le site web davantage par elle-même tant au niveau du lay-out que du contenu tout en veillant à la sécurité des données personnelles qui se trouvent dans la base de données. La Compsy a récemment fait appel à un DPO (data protection officer) qui veille à ce que les données personnelles qui se trouvent dans la base de données soit protégées et utilisées correctement.

En ce qui concerne le projet de la révision du site web, l'avis du Bureau est que la Compsy doit se faire encadrer par un spécialiste. Pour cela, dans un premier temps, une analyse des besoins doit être faite pour définir quelle sera la demande. Il faudra ensuite présenter cette demande au marché des fournisseurs et demander conseil pour analyser les différentes offres. La Compsy aura besoin de l'aide d'un consultant/spécialiste en informatique qui pourra la guider tout au long du projet. Le DPO sera également impliqué dans ce projet.

Etant donné que le budget de 250.000 EUR a déjà été voté, ce projet va être mis en route le plus rapidement possible.

→ C'est un projet qui va prendre du temps, de l'énergie et qui aura un certain coût. Le directeur interim insiste sur le fait que ceci va être suivi et que l'argent sera utilisé de manière prudente et en bon père de famille.

5. RH

5.1. Evolution personnel 2022

Le directeur ad interim explique que l'année 2022 a été une année de « reconstruction » pour la Compsy avec beaucoup de changements en route pour Compsy 2.0 :

- Officer Admin depuis février 2022
- Promotion responsable Service d'Etude depuis mai 2022
- Officer Service d'Etude depuis décembre 2022
- Promotion Officer Communication depuis décembre 2022

Il y aura encore du changement en 2023 au niveau du personnel.

5.2. Organigramme Compsy 2.0

Le directeur ad interim présente la proposition d'organigramme Compsy 2.0.

- Assemblée plénière : rôle de dirigeant
- Bureau : délégation de l'Assemblée plénière sous la direction du Président (suppléant) qui, ensemble avec le directeur, transpose la vision en un ensemble de tâches
- Directeur – Manager : partage aussi sa réflexion sur la stratégie à adopter et sa vision sur Compsy. Il va aussi relayer les tâches quotidiennes de la Compsy aux différents postes (service d'étude, administration, communication)

- Service d'étude : poste central de la Compsy car c'est là que se situe notre savoir/connaissance
 - Manager : guide, encadre les (senior) officers
 - (Senior) Officer Service d'Etude : senior fait référence à l'expérience pertinente que la personne a acquis au sein ou en dehors de la Compsy. Ceci permet également d'avoir une vision d'une possible évolution du personnel sur le plus long terme (maintien des employés)
- Officer Admin
- (Senior) Officer Communication : poste qui n'a plus été rempli les dernières années et qui prend tout son sens avec le nouveau projet du site web mais aussi dans le futur avec la gestion des réseaux sociaux. Le service communication sera aussi au service du service d'étude notamment pour faire passer les informations à caractère juridique dans un langage plus simple.

Questions/échange

Un membre de l'Assemblée plénière demande quelle est la différence entre « officer » et « senior officer ».

Le directeur ad interim répond que c'est quelqu'un qui a acquis de l'expérience au sein ou en dehors de la Compsy et qui peut mettre cette expérience au service du service d'étude en prenant plus de responsabilités par rapport à un projet spécifique par exemple. L'objectif est aussi de permettre au personnel qui commence en tant qu' « officer » d'avoir l'opportunité d'évoluer après quelques années au sein de la Compsy.

Le trésorier indique également que la Compsy a fait face à un manque de personnel qui a eu comme conséquence que toutes les tâches ne pouvaient pas être effectuées. Il s'agit maintenant de réfléchir à une « reconstruction » de la Compsy avec deux aspects importants : la communication avec les psychologues & le savoir/la connaissance. Une autre constatation suite au manque de personnel est qu'il n'y avait pas vraiment de « politique des ressources humaines ». Sur la base de la Commission Paritaire 200, une « structure » du personnel a été créée avec une certaine hiérarchie et différentes spécialisations.

Un membre de l'Assemblée plénière demande où se trouve le pouvoir décisionnel et quelles sont les descriptions des différentes fonctions présentées.

Le directeur ad interim explique que les descriptions de fonction doivent encore être mises à jour. La présidente indique également que le manager du service d'étude va diriger les (senior) officers et prendre les décisions pour son service avec l'appui du Bureau et de l'Assemblée plénière. Le pouvoir de décision sera toujours respecté et les décisions finales seront toujours prises par l'Assemblée plénière ou le Bureau.

Le trésorier explique également qu'une approche transparente sur la base des commissions paritaires a été choisie pour déterminer les rémunérations qui doivent être mises en place.

Un membre de l'Assemblée plénière demande vers qui quelqu'un peut se tourner s'il/si elle a une plainte ou une remarque à adresser qui est importante pour le bon fonctionnement de l'organisation par exemple.

Le trésorier répond qu'il s'agit d'une petite organisation et que, pour l'instant, il n'y a pas de personne de référence de prévue mais que le personnel sait vers qui se tourner.

La présidente indique que la présidente suppléante et elle-même sont des partisans de la communication ouverte. Elles sont disponibles, à l'écoute pour le personnel de la Compsy et dans le cas où le personnel aurait un problème avec la présidente ou présidente suppléante, il y a une

personne de confiance chez Attentia. La présidente indique qu'il s'agit d'un point important et qu'elle va faire en sorte que chacun sache à qui il/elle peut s'adresser.

Le directeur ad interim explique également que tout ce qui concerne la gestion au quotidien de la Compsy est assuré par le directeur-manager avec également le responsable du service d'étude pour tout ce qui concerne sa propre équipe.

Voir annexe 3 – organigramme compsy 2.0

Vote : les 11 membres présents ont approuvé à l'unanimité la proposition d'organigramme.

5.3. Directeur – Manager

Le directeur ad interim présente les tâches et compétences attendues d'un directeur-manager.

Voir annexe 4 – tâches et compétences du directeur

La présidente indique, qu'au début de son mandat, beaucoup de questions ont été posées pour bien comprendre qui fait quoi. C'est la raison pour laquelle elle a demandé cette liste des tâches du directeur-manager. De cette manière, la Compsy pourra plus facilement chercher et trouver la personne la mieux qualifiée pour réaliser ces tâches. Il a été décidé, avec le Bureau, de présenter cette liste de tâches à l'Assemblée plénière pour avoir son accord.

Questions/échange

Un membre de l'Assemblée plénière demande si la recherche du nouveau directeur-manager va se diriger plutôt vers un psychologue ou pas.

La présidente répond que c'est possible si le psychologue a toutes les compétences et qualités requises. Ce n'est pas une nécessité que ce soit un psychologue mais c'est une nécessité que la personne ait une affinité avec les psychologues et la Compsy. Une exigence du ministre de tutelle est que cette personne travaille avec un contrat en tant qu'employé. Suite à une discussion avec le Bureau, il a également été décidé qu'il s'agirait d'un contrat à temps partiel et non à temps plein. Toutes les options sont donc ouvertes concernant la formation de la personne.

Un membre de l'Assemblée plénière demande s'il y a un lien dans l'organigramme entre le directeur-manager et les instances disciplinaires.

La présidente répond qu'il n'y a aucun lien afin de garder l'indépendance des instances disciplinaires.

Vote : les 11 membres présents ont approuvé à l'unanimité la liste des tâches qui incombent au directeur-manager.

Le directeur ad interim explique qu'il est important que le directeur puisse développer une vision. La vision à long-terme est déterminée par l'Assemblée plénière qui délègue certaines responsabilités au Bureau qui, lui-même, délègue certaines responsabilités au directeur-manager. Le directeur-manager travaille en accord et en collaboration avec le Bureau et l'Assemblée plénière.

Questions/échange

Un membre de l'Assemblée plénière demande quel est le lien entre le directeur-manager et le cabinet du ministre de tutelle.

La présidente répond que le lien avec le ministre ne se fait pas avec le directeur mais avec le président.

Un membre de l'Assemblée plénière demande à partir de quand la recherche pour un directeur-manager commencera.

La présidente répond que cela se fera le plus rapidement possible aussi bien pour le directeur-manager que pour le service administration.

Un membre de l'Assemblée plénière demande comment l'offre d'emploi sera diffusée.

Un autre membre de l'Assemblée plénière répond qu'il faudra regarder aux différents canaux possibles et qu'il faudrait également diffuser l'offre aux membres de l'Assemblée plénière pour qu'ils puissent également la diffuser s'ils le souhaitent.

La présidente indique également qu'il s'agit d'un choix important qui va devoir être fait et qu'il ne faut pas se limiter dans la sélection. Il est important de rencontrer tous les candidats potentiels pour faire le choix le plus judicieux même si ceci prend un peu de temps.

Vote : les 11 membres présents ont approuvé à l'unanimité la liste des compétences dont le directeur-manager doit disposer.

6. Service d'étude

Le président donne la parole à la responsable du service d'étude.

6.1. Réalisations 2022

Projets (plus) spécifiques

- Réforme du cadre légal
- Vidéos informatives :
 - Loi sur la qualité des soins
 - Accompagnement des mineurs

→ Les feedbacks reçus étaient très positifs → d'autres vidéos informatives seront réalisées en 2023.

- Formation instances disciplinaires :
 - Rapportage
 - Accompagnement des mineurs

Suite aux formations avec les instances disciplinaires, plusieurs questions et remarques ont alimentés la discussion sur ces sujets. La responsable du service d'étude explique que ces remarques et questions ont été prises en compte pour l'élaboration des vidéos informatives et la mise à jour des dossiers sur le site web afin que le plus d'informations possibles puisse être communiquées.

- Conseils déontologiques :
 - Fedasil

- Section 12 Loi sur la qualité des soins, DPI (deux avis)
- Newsletters notamment sur l'exonération de la TVA, la Loi sur la qualité des soins, le DPI, le partage d'informations et l'accompagnement des mineurs
- Collaboration à des chapitres de livres :
 - Chapitre concernant le psychologue-expert judiciaire
 - Chapitre concernant le psychologue-médiateur
- Réunions externes :
 - Fedasil
 - IEFH → secret professionnel
 - CIAOSN → psychologues qui font partie d'une secte ou incitent leurs clients/patients à devenir membre d'une secte
 - CFPSSM → DPI et partage d'informations
- Conformité au RGPD Compsy
- Nouveaux dossiers site web :
 - Dossier patient/client
 - Loi sur la qualité des soins
 - Publicité
 - Accompagnement des mineurs
 - Intérêt de l'enfant dans la question du consentement
(Mise à jour de dossiers obsolètes)

Un membre de l'Assemblée plénière demande comment obtenir les livres qui contiennent les chapitres auxquels le service d'étude a contribué.

La responsable du service d'étude explique que ces livres ont normalement été publiés par Die Keure mais qu'un des projets pour 2023 est de créer de nouveaux dossiers pour le site web reprenant les informations importantes de ces chapitres.

Tâches courantes

- Répondre aux questions déontologiques individuelles de psychologues mais aussi de patients/clients ou de leurs proches, d'autres professionnels de la santé, d'avocats, de notaires,...
- Participation POI
- Table ronde (Présidents & Doyens) → sujets qui sont importants aussi bien pour la Compsy que pour les universités
- Conférences dans les universités
- Présentations (Symposium GGZ, UPPCF, UPPsy-BUPsy)
- Intervention dans le cadre de saisies des dossiers

Un membre de l'Assemblée plénière demande en quoi consiste l'intervention dans le cadre de saisies de dossiers.

La responsable du service d'étude explique que c'est dans le cadre de la préservation du secret professionnel qu'une personne du service d'étude se rend auprès du psychologue chez qui a lieu la saisie de dossier.

6.2. Projets 2023

La responsable du service d'étude explique qu'avec l'aide de la collègue récemment engagée, le service d'étude souhaite **continuer à se concentrer sur la déontologie principalement en poursuivant l'élaboration de textes et en suivant l'actualité politique pour rebondir plus rapidement lorsqu'il se passe quelque chose et également pour diffuser plus rapidement les informations.**

- Réforme du cadre légal
- Prise de position sur la mise en œuvre des décisions Section 12 LQS
- Conseil déontologique dans le cadre de l'évaluation de la convention
- Elaboration de textes (+ jurisprudence instances disciplinaires)
 - Protection de la jeunesse
 - Consultation des évaluations
 - Secret professionnel: art. 458ter CP.
 - DPI & Loi sur la qualité des soins: conseils pratiques
 - Partage d'informations dans un contexte scolaire
 - Partage d'informations dans un contexte judiciaire
 - Rapportage
 - Implications de la Loi sur la qualité des soins pour les psychologues scolaires et les psychologues T&O
 - Consultation du dossier dans le cadre d'une thérapie de couple ou d'une thérapie de groupe
 - Psychologues-experts judiciaires
 - Psychologues-médiateurs
 - ...

(Mise à jour des textes datés)

- Vidéos informatives :
 - Rapportage
 - DPI et le partage d'informations

(Nouvelles vidéos informatives basées sur les nouveaux dossiers du site web)

- Sensibilisation des médias au titre et à la déontologie des psychologues suite à la constatation que les journalistes utilisent parfois le titre de psychologue pour des personnes qui ne sont pas psychologues ou qui sont psychologues mais non-autorisées à porter le titre.
- Lettre au Conseil des Procureurs généraux concernant la présence de la Compsy lors de saisies de dossiers suite à la constatation que la Compsy est souvent contactée par les juges d'instruction, la police ou les psychologues mais qu'elle n'est pas toujours impliquée. Pour les médecins, il y a eu une circulaire du Procureur général et la Compsy voudrait bien qu'une circulaire similaire soit obtenue pour les psychologues.
- Codex T&O
- Mise à jour du codex pour le secteur clinique

Les tâches courantes restent également d'actualité.

Questions/échange

Les membres de l'Assemblée plénière félicitent la responsable du service d'étude pour le travail accompli.

Un membre de l'Assemblée plénière demande s'il y a un certain contrôle par rapport aux personnes qui portent le titre sans être autorisés à le porter.

La responsable du service d'étude explique qu'il s'agit de situations pour lesquelles on parle d'abus du titre. Un suivi est effectué à ce sujet par le service administratif. L'objectif présenté ici est de sensibiliser les médias car les journalistes ne sont souvent pas au courant que le titre de psychologue est protégé. Le but ici est de sensibiliser les médias au fait que le titre de psychologue est protégé afin qu'ils vérifient que la personne qui est en face d'eux est bien un psychologue qui a une formation universitaire en psychologie et qui est tenue de respecter le code de déontologie.

Un membre de l'Assemblée plénière insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas de dénigrer les coaches par exemple mais bien de montrer la valeur ajoutée de se tourner vers un psychologue qui est inscrit à la Compsy.

La responsable du service d'étude explique qu'il y a aussi déjà sur le site web de la Compsy un texte qui explique la valeur ajoutée et les avantages de faire appel à un psychologue inscrit à la Compsy.

Un membre de l'Assemblée plénière demande s'il serait possible d'organiser des webinars autour des changements de la législation et de la déontologie et s'il serait possible, à partir de la vision globale des changements, d'avoir un aperçu de l'impact que ces changements peuvent avoir pour connaître les défis auxquels les psychologues pourraient être confrontés.

La responsable du service d'étude répond, qu'en ce qui concerne les webinars, il avait été décidé avec l'ancien président de réaliser des vidéos informatives afin de limiter les sujets à des sujets spécifiques. Lors de webinars, les questions peuvent couvrir différents sujets et il est parfois difficile de répondre à certaines questions car plusieurs sujets sont réglementés au niveau des communautés. Les vidéos informatives sont, dans ce cas, un bon compromis. Les webinars pourront quand même être envisagés dans le futur mais probablement pas pour tous les sujets. En ce qui concerne le plus grand défi actuel, la responsable du service d'étude explique que, selon elle, il s'agit du secret professionnel. La réglementation autour du secret professionnel et des exceptions au secret professionnel est en train d'être revue.

Un membre de l'Assemblée plénière demande si la réforme du cadre légal pourra être réalisée avant la fin du mandat des membre de l'Assemblée plénière actuelle.

La responsable du service d'étude indique que, selon elle, l'intention du ministre de tutelle est de le faire encore durant la législature en cours.

7. Varia

La présidente clôture la réunion de l'Assemblée plénière en présentant les dates des prochaines réunions plénières. L'objectif étant que ces réunions soient fixées les 2^{ème} vendredi de mars, juin, septembre et décembre :

- 10 mars 2023
- 9 juin 2023
- 8 septembre 2023
- 8 décembre 2023

La présidente invite les membres de l'Assemblée plénière à noter les dates et à être présents aux prochaines réunions.

La présidente indique également que, normalement, lors de chaque réunion de l'Assemblée plénière, le rapport de la réunion précédente doit être approuvé. Elle demande donc à l'Assemblée plénière de confirmer ceci pour les réunions qui ont eu lieu le 11 mars et le 8 juillet 2022.

Vote : les 11 membres présents ont approuvé à l'unanimité les rapports des réunions plénières du 11 mars et 8 juillet 2022.

La présidente remercie les membres de l'Assemblée plénière pour leur présence et participation lors de la réunion plénière et invite les membres au drink de fin d'année.