

Atelier sur le processus disciplinaire : compte-rendu



Par Lucia Fernandez De Sierra

Du Comité Éthique et processus disciplinaire

Lors de l'Assemblée générale de notre Association, le comité *Éthique et processus disciplinaire* a organisé un atelier de sensibilisation, sous le thème « *Moi, ça ne m'arrivera pas le processus disciplinaire* ».

Les trois exposants ont fait connaître plusieurs dossiers de psychologues qui ont passé (ou sont en train de vivre) une enquête, une inspection et/ou un suivi (supervision de dossiers). Nous avons eu l'opportunité de relater des témoignages vrais et pénibles (la plupart) de collègues, parce qu'ils se sont confiés à nous (besoin d'aide), ils nous ont fait part de leur situation, et aussi parce que nous les avons accompagnés durant les audiences et les inspections.

Les psychologues ne se méfient pas...

Quant à la situation de beaucoup de psychologues, force est d'admettre que leur naïveté et leur bonne volonté les desservent. Le psychologue est habitué à travailler à huis-clos dans son bureau, tout en suivant les règles de l'art, en toute confidentialité, dans le respect de l'éthique et de la déontologie, et ne pense pas une seconde que son métier est devenu délicat, voire risqué (voir l'article de M. Choquet, dans ce même numéro). Par exemple, le psychologue croit qu'un rapport d'évaluation « innocent » ne peut pas faire l'objet de recours devant les tribunaux (civil, criminel et aussi devant le comité de discipline). Il ne perçoit aucun danger, ni aucune menace, jusqu'à ce qu'un jour, quelqu'un (avec ou sans raison, avec ou sans dossier), dépose une demande d'enquête.

Tout compte fait, les psychologues, professionnels dévoués à aider leur prochain, ne voient pas pourquoi il faudrait se méfier de leur client, malgré l'envergure et la problématique de sa pathologie, et de son entourage. Pourtant, rappelons que n'importe qui (client ou pas) peut faire une demande d'enquête, sur n'importe quoi. En général, et selon les statistiques (rapport annuel de l'Ordre), les demandes d'enquête à l'OPQ sont considérées pour la plupart comme recevables.

Quant aux psychologues, lorsqu'ils sont sous enquête, ils rencontrent souvent l'ostracisme de leurs pairs, qui les blesse et finit par les faire douter d'eux-mêmes et de leur compétence. Pourquoi cet ostracisme ? Parce que les psychologues qui ne sont pas passés par le processus disciplinaire croient généralement que celui-ci ne se met en branle que lorsqu'un professionnel a **réellement** fait une erreur ; il ne leur vient pas à l'esprit que ce processus brime l'estime et la confiance en soi chez la plupart des psychologues, ayant commis ou non des fautes (souvent pas graves).

Le premier rôle de l'OPQ

Il y a beaucoup de psychologues qui pensent que l'Ordre va les protéger dans leur profession. Leur besoin d'appartenance à un groupe professionnel semble les satisfaire. Ils ont été approuvés et reconnus psychologues et ils croient qu'ils n'ont rien à craindre : leurs études, leurs diplômes et le titre

légal leur servent de protection. Mais, ils oublient que le **premier** mandat de l'Ordre est de protéger LE PUBLIC, et non le professionnel.

Cette perception faussée en amène plusieurs à croire, erronément d'ailleurs, que l'assurance qu'on paie chaque année, par l'intermédiaire de l'Ordre (au renouvellement de la cotisation) leur servira pour se défendre du syndic, alors que cette assurance ne protège le professionnel qu'au civil (lorsque le psy, une fois reconnu coupable devant le comité de discipline, est poursuivi au civil par le plaignant).

Donc, il importe de se rappeler que le syndic de l'Ordre prend position en faveur du public, et non en faveur du psychologue.

La peur...

Bref, durant l'atelier, l'échange suscita de l'effroi, de la consternation, de la peur et un sentiment de révolte. La discussion était animée. Cependant, c'est après, une fois l'atelier fini, que quelques collègues se sont approchés, prudents, pour nous confier leur désarroi et leur besoin de soutien. Il est clair que ceux qui passent par le processus disciplinaire ont peur, terriblement peur. Ils étaient naïfs et confiants, et maintenant ils sont devenus méfiants à l'égard de tout le monde. Leur assurance et leur estime de soi ont pris un coup et il y en a même qui, volontairement, se retirent d'un domaine de pratique.

Documenter la situation

M. Martin Gagnon, professeur et chercheur de l'UQAM, a élaboré un questionnaire sur l'expérience du processus disciplinaire dans divers ordres professionnels, pour mieux connaître l'application de la loi des professions.

Communiquez avec l'APQ : il nous fera un plaisir de vous envoyer ce questionnaire.

Vos réponses resteront confidentielles, car elles appartiennent à la recherche elle-même (vous envoyez votre questionnaire directement au chercheur, M. Gagnon: gagnon.martin@uqam.ca, et non à l'APQ) : ni l'Ordre, ni l'Association, n'auront accès aux données brutes. Votre réponse contribuera à faire la lumière sur les pratiques des ordres professionnels du Québec, et, s'il y a lieu, à changer les choses. Et, plus vous serez nombreux à répondre, plus les résultats seront statistiquement significatifs.

D'autre part, si vous voulez faire part de votre situation au comité lui-même, ou vous joindre à nous, veuillez communiquer avec l'APQ ; nous vous contacterons le plus tôt possible.

* Nous tenons à remercier les collègues qui, en guise de remerciement et d'appréciation de l'aide reçue du comité, appuient ses activités en faisant une contribution financière spécifique.

Bandeau site WEB



Atelier sur l'équité salariale : compte-rendu

Par Charles Roy, M. Ps.

Responsable du comité politique

Lors de la journée de l'assemblée générale, nous avons tenu un atelier sur le dossier de l'équité salariale. Une dizaine de participants y étaient présents, pour échanger sur cette problématique : des psychologues en pratique privée, en milieu hospitalier et en CSSS. M^e Pierre Grenier, conseiller juridique de l'Association, était présent pour accompagner notre réflexion. Avocat spécialisé en droit du travail et impliqué dans le secteur de la santé depuis bon nombre d'années, Me Grenier a également travaillé dans le dossier des droits de la personne, et contesté la loi sur l'équité salariale au moment de sa première version. Nous vous livrons donc, en vrac, les commentaires échangés lors de cette rencontre.

Les psychologues ne se défendent pas

Un thème est ressorti d'entrée de jeu chez les participants : les psychologues ne se défendent pas. Au chapitre de la défense de leurs propres intérêts, leurs comportements logent à l'enseigne de la passivité. Peut-on expliquer cette caractéristique en bonne partie par la nature de leur travail ? Les psychologues sont des professionnels qui travaillent généralement seuls.

On émet rapidement l'opinion que le salaire des psychologues est indécent et la tarification injuste. Quoiqu'on souhaite prendre en mains notre propre destinée, on constate en même temps un effet démobilisateur, lié au fait de se sentir nivelé. De plus, il est difficile de se vendre à l'intérieur du réseau : la population croit qu'on a de bons salaires et on nous compare à des médecins. Par ailleurs, le salaire étant une forme de reconnaissance sociale, s'il n'y a plus de distinction, pourquoi continuer d'étudier dans cette profession ? Une psychologue fait remarquer que ça lui aurait pris moins de temps d'acquérir une formation de médecin omnipraticien. L'avenir de la profession est en péril. Quel jeune de 18 ans va faire ce choix d'études ?

On retrouve le même problème au niveau des programmes d'aide aux employés (PAE), où il est interdit de continuer la relation thérapeutique avec le même psychologue et interdit de faire payer un supplément. Il est dommage de constater que de très bons psychologues acceptent de travailler pour 50\$. « En région, le monopole des tarifs est exercé par 2 ou 3 entreprises, qui imposent des tarifs de 55\$ et on est pris pour accepter ça ». « Les PAE vendus à des entreprises par des firmes ne nous permettent pas des conditions acceptables : les psychologues se font avoir. »

Il faudrait faire des représentations auprès des Tiers payeurs pour faire hausser les tarifs. La rémunération est importante pour la qualité des services à la société. Les associations devraient faire des études comparatives du salaire des hommes et des femmes dans le secteur privé, dans le but de pouvoir documenter une hausse de tarifs et de nous aider à vendre nos services. Les salaires les plus bas sont au Québec. Nous sommes de toute évidence dans une situation salariale injuste. Certains espèrent que le projet de loi sur la psychothérapie va entraîner des ajustements. Il y a nécessité de déblayer le terrain, d'exercer un leadership dans notre profession.

Historique et contexte de la démarche sur l'équité

Notre conseiller légal, très bien documenté et expérimenté dans le dossier de l'équité salariale nous en a expliqué les tenants et aboutissants. Il nous a tout d'abord présenté un topo sur le thème

de la rémunération en général. Ainsi, des études démontrent que les femmes en emploi se sous-évaluent : d'où l'effet de ne pas revendiquer une meilleure reconnaissance en termes de rémunération dans l'environnement où elles se trouvent. Globalement, on observe un écart de 30%, expliqué par différents facteurs, tels par exemple, l'effet ghetto de certains emplois (secrétaires, infirmières, caissières) ou le temps travaillé (inférieur à cause des responsabilités familiales). De plus, chez les emplois féminins, on ne considère généralement pas l'expérience à domicile.

Dans la Charte des droits et libertés, on a prévu la discrimination à l'égard des sexes : on pouvait faire une plainte sur cette base, mais c'était un processus lourd. D'où la nécessité de faire une loi sur l'équité salariale en 1996. Cette loi vise à mettre en place des programmes pour corriger les écarts, avec des outils objectifs. Si tout va bien, 5% du 30% d'écart sera résolu. Dans le secteur public (santé et éducation), le système de santé est depuis toujours le parent pauvre. Il faut se rappeler également que le système de santé vient des religieuses, où le don de soi, la vocation constituaient les valeurs fondamentales. Par contre, les médecins et les policiers n'ont pas de difficulté à négocier des ententes (leurs moyens de pression pénalisant directement et lourdement la population). De même, les employés de la fonction publique, ont pour tradition de mieux se traiter entre eux, « entre hommes ». Le gouvernement avait-il peur que les meilleures conditions de la fonction publique influencent le réseau de la santé ? En tout cas, il a choisi de diviser le secteur public, en mettant la fonction publique à part.

Rappelons que la loi sur l'équité est arrivée au moment où le gouvernement était en train de traiter la relativité salariale et de faire une réévaluation (entre 1990 et 1995) des augmentations accordées à certains groupes. La notion d'équité venait toutefois ajouter un élément spécifique : tenir compte de critères associés aux groupes de femmes, comme par exemple, le *multitasking*. Bref, l'exercice sur l'équité salariale a coûté un milliard 300 millions et a entraîné une bonne amélioration pour plusieurs emplois.

Quelles sont les possibilités de correctifs pour notre profession ?

La première lacune à considérer est que nous n'avons pas été reconnus comme membre d'une profession à prédominance féminine pendant la démarche sur l'équité salariale, mais seulement

À suivre à la page 10



Vieux-Longueuil

Bureaux meublés à sous-louer à la journée. Disponible mardi, jeudi.
Bâtiment en pierre de 1800.
Accueillant, éclairé, climatisé, insonorisé avec salle d'attente et cuisinette.
Bonne ventilation.
Possibilité de références.

514 996-0468 ou 450 677-3139