



Mémoire sur le processus d'enquête des bureaux des syndicats des ordres professionnels.

Réflexions après treize ans d'analyse et de démarches

Présenté au Conseil Interprofessionnel du Québec

Par l'Association des Psychologues du Québec

Charles Roy, Président

10 Septembre 2019

Historique du problème et de nos interventions

L'Association des psychologues du Québec se penche sur le dossier des dérives disciplinaires depuis 2006, à partir des plaintes qu'elle a dès lors commencé à recevoir de plusieurs de ses membres.

Nous comprenons l'importance de la fonction disciplinaire au service de la mission de protection du public. Et nous comprenons l'intention du législateur d'avoir voulu garantir l'indépendance des syndicats afin qu'ils puissent exercer leur travail sans subir de pressions extérieures.

Mais des situations d'abus de la fonction disciplinaire ont cours, malheureusement trop souvent, et ces situations demeurent invisibles, cachées aux yeux des responsables des ordres professionnels :

- Puisque ces approches et comportements abusifs demeurent invisibles, ils ne peuvent être traités et endigués;
- Ce qui entraîne une impuissance autant chez les professionnels que pour leurs associations, à obtenir les correctifs requis pour un processus disciplinaire équitable;
- Il en découle d'importants impacts dommageables à la fois pour le public, pour la fonction disciplinaire elle-même et bien évidemment pour les professionnels lésés.

Cet important problème de dysfonctionnement de la fonction disciplinaire déroute et révolte les psychologues ayant à subir un tel processus, ceux-ci observant que les procédures s'éloignent du but visé et contreviennent aux principes mêmes selon lesquels ils sont accusés.

Nous avons senti dès le début du traitement de ce dossier que l'enjeu dépassait l'anxiété attribuable à l'expérience de l'enquête disciplinaire ou au mécontentement des psychologues pris en faute. Nos intuitions ont au même moment été validées par des articles parus dans les publications de l'American Psychological Association et faisant état des abus disciplinaires. Le titre de l'un des articles était très évocateur: "*The question of psychologists' maltreatment by state licensing boards: overcoming denial and seeking remedies.*" (Williams¹, 2001, article en annexe). Nous avons donc dès lors commencé à observer de près et à prendre la mesure de ce problème majeur qui entraînait des conséquences désastreuses chez les psychologues touchés.

Mais rappelons d'abord les moments-clefs concernant l'historique de notre implication dans ce dossier :

- enquête auprès des plaignants et rédaction d'un rapport (2006 et suivantes); rédaction d'éditoriaux dans notre Bulletin d'information (également lus par des responsables de l'Ordre des psychologues);

¹ Williams, M. H. (2001). The question of psychologists' maltreatment by state licensing boards : overcoming denial and seeking remedies. *Professional Psychology: Research and Practice*, 32(4), 341-344. <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.32.4.341> Vol. 32, No. 4, 341-344. © American Psychological Association.

- présentation du rapport aux autorités de l'OPQ en 2010 (« *Analyse diagnostique et critique du système disciplinaire de l'Ordre des Psychologues du Québec (OPQ) - À partir de témoignages de psychologues investigués* »);
- depuis 2006, services d'assistance et de soutien offerts par l'association aux psychologues ayant à traverser le processus d'enquête;
- présentation du mémoire « *Éthique, célérité et surveillance du processus disciplinaire* » (APQ, 2013) préparé à l'attention de M. St-Arnaud, ministre de la Justice;
- diverses représentations au fil des ans auprès de l'Ordre des psychologues et de l'Office des professions de même qu'auprès du ministère de la Justice;
- multiples contacts avec d'autres associations professionnelles confirmant la présence de problèmes similaires et deux réunions récentes rassemblant une douzaine de représentants associatifs;
- présentation d'un mémoire (2016) à la *Commission des Institutions* dans le cadre du projet de Loi 98 sur la refonte du Code des professions;
- rapport remis à la présidente de l'OPQ (mars 2018) concernant les dérives d'un officier très problématique au bureau du syndic;
- plus récemment, en janvier 2019, rencontre avec le responsable politique de la ministre de la Justice pour rappeler le problème, et maintien d'une communication suivie.

Un problème invisible et nié

Notre conclusion après toutes ces années est très simple : il s'agit d'un problème structurel majeur qui fait tache sur la fonction disciplinaire, mais qui est banalisé, voire nié par les ordres professionnels et l'Office des professions. Malgré nos observations fort documentées à partir de témoignages concrets, approfondis et multiples, nous avons le sentiment que les plaintes que nous avons rapportées au cours des années n'ont pas été prises au sérieux. De l'aveu même des dirigeants de notre Ordre, les plaintes étaient mises au compte du stress « normal » vécu lorsqu'une personne est sous enquête.

Et de toute façon, les abus vécus par des psychologues accusés de faute disciplinaire ne semblaient pas attirer beaucoup d'empathie, ceux-ci étant souvent considérés et exposés comme coupables avant même le début du processus. Nous ne nions pas la culpabilité de certains professionnels sous enquête : mais souvent les plaintes ne sont pas traitées avec le discernement requis, tant en ce qui a trait à la nature des comportements reprochés qu'à leur degré de sévérité. Le processus est trop souvent brutal et disproportionné par rapport à la faute ou à l'erreur. Il n'est pas nécessaire d'utiliser un canon pour écraser une mouche. Et même une personne coupable, dans notre société démocratique, a droit au respect et à un traitement juste et équitable. Cette valeur essentielle ne semble pas s'appliquer en droit disciplinaire, selon les nombreux témoignages rapportés.

Des abus non visibles ont donc cours, derrière des portes closes et ne sont pas abordés ni traités parce qu'ils ne sont pas connus et que, conséquemment, ils demeurent non imputables.

Dans son mémoire² présenté à la Commission des institutions (septembre 2016) et portant sur la Refonte du Code des professions (Projet de Loi 98), Madame Danièle Henkel rapportait que « pour sanctionner une dérogation il faut en être informé » et que « même si elles sont difficiles à déceler, les dérogations existent ».

Impuissance des professionnels à faire reconnaître et corriger le problème

Nous faisons le constat donc, après treize années de travail dans ce dossier, de toute l'impuissance que vivent les professionnels victimes d'abus disciplinaires étant donné les lacunes systémiques empêchant la possibilité d'apporter les correctifs requis en cas de dérapages. Comme il a été mentionné à plusieurs reprises, nous sommes en présence d'un problème de quasi-absence d'imputabilité. Le législateur a voulu protéger l'autonomie de la fonction mais il n'a pas prévu que ce faisant, il freinait magistralement toute possibilité de faire la lumière sur les abus de certains syndicats. C'est que la loi s'est resserrée et protégée mur à mur les syndicats et qu'il est à peu près impossible de faire la preuve des abus de pouvoir et des écarts de conduite inacceptables. Plusieurs professionnels ont pu expérimenter que leurs recours étaient à toute fin pratique quasi inexistantes ou inefficaces. Ce n'est que tout récemment que nous avons vu apparaître quelques éléments de jurisprudence donnant raison au professionnel ayant porté plainte contre les dérives disciplinaires de son ordre. Mais, à titre d'exemple, il aura fallu une bonne dizaine d'années de démarches à un ingénieur pour démontrer qu'il avait été victime d'insouciance grave de la part du syndicat³. Et lorsque des psychologues sont exonérés, il arrive que le syndicat pousse l'acharnement à faire appel de la décision du Conseil de discipline.

Aucune institution québécoise ne jouit d'autant de liberté, sans aucune instance pour en référer en cas de dérapage, une situation incompréhensible dans une société démocratique. Au vu de nombreux témoignages, les situations d'abus se perpétuent, faute d'un contre-pouvoir pour leur faire obstacle. Or dans nos États de droit, il existe un principe universel selon lequel il existe toujours un dispositif de surveillance, dispositif d'autant plus nécessaire lorsqu'il s'agit de la surveillance d'enquêteurs détenant d'énormes pouvoirs d'investigation. Cette absence de dispositif de surveillance au sein de la fonction disciplinaire n'est donc pas normale.

Les Conseils d'administration des ordres professionnels n'osent généralement pas se mettre le nez dans ce genre de plaintes, désireux de préserver l'indépendance du Bureau du syndicat, ou, en réalité, avons-nous fini par constater, de crainte de se mettre le pied dans un nid de crabes. Nous observons que, de ce fait, ils négligent leur responsabilité de « droit de gérance ». Sous l'angle sociologique, il faut prendre en compte l'angle mort des organisations découlant de leur tendance instinctive à protéger leur réputation, voire même leur existence. La belle image et la tranquillité leur semblent être les priorités. Les syndicats ayant davantage de pouvoir que les ordres professionnels auxquels ils appartiennent, nous soupçonnons que les ordres et leurs officiers les craignent.

² Henkel, D. (2016) Le pouvoir du syndicat doit être soumis à un contre-pouvoir. Mémoire présenté à la Commission des Institutions de l'Assemblée nationale du Québec dans le cadre de l'étude du projet de loi 98. CI - 041M. C.P. – P.L. 98 - Admission aux professions. 21 septembre 2016 - Vol. 44 N° 140.

³ [Gilbert c. Ordre des ingénieurs du Québec](#), 2014 QCCS 1489 (CanLII). Cour supérieure — Québec - 2014-04-09.

Nous constatons avec le recul combien nos démarches ont suscité peu de considération de la part des autorités responsables : nous nous sommes retrouvés confrontés au même déni que celui dénoncé dans l'article de l'American psychological association cité précédemment. Nous avons malheureusement constaté que notre ordre semblait davantage protéger sa réputation et son image de même que la respectabilité de la mission de l'Institution dédiée à la protection du public, que d'apporter une attention sérieuse aux problèmes que nous soulevions. Et les justifications vertueuses servent de parade : « *Nous ne pouvons nous ingérer dans les causes en cours et nous devons respecter l'indépendance des syndicats* ». Élegante façon de se défilier de la responsabilité d'assurer la compétence des membres du Bureau du syndic, bref de la responsabilité du droit de gérance d'un ordre professionnel, en tant qu'employeur. Mais cette vertueuse couverture n'en abritait pas moins nombre de situations d'abus, voire de violence disciplinaire.

D'entrée de jeu, les lanceurs d'alerte n'ont aucune crédibilité aux yeux de leur ordre : certains diront que de toute façon, les professionnels sont coupables et méritent ce qui leur arrive. Mais le problème réside entre autres dans le fait que la plupart ne commettent pas de fautes graves et que, dans une approche sans éthique et sans reddition de compte, les dérives de discernement sont permises et contaminent les causes tout en compromettant le droit à la justice naturelle.

Notre seconde plus grande déception et celle de nombreux professionnels aura sans doute été face à l'Office des professions, qui a systématiquement refusé de s'impliquer dans ce dossier, malgré les plaintes de notre association et celles de nombreux psychologues qui leur ont été directement adressées au cours des années. Se déroband derrière la jurisprudence, l'Office renvoyait la balle à notre Ordre. Et nous constatons parfois même une certaine hostilité dans le ton et les propos que notre Ordre nous adressait il y a quelques années. De toute évidence, on cherchait simplement à nous faire taire. Nous tournions en rond. Ce qui est assez étonnant, c'est de faire le constat d'une violence institutionnelle consentie et protégée par la Loi, les ordres professionnels et l'Office des professions, faute de mécanismes adéquats d'information et de surveillance des actions des syndicats.

Nous avons tenté d'attirer l'attention du ministère de la Justice dans le cadre de la refonte du Code des professions et du Projet de Loi 98 en 2016. Là encore, nous n'avons pas obtenu de résultats concrets. La ministre Stéphanie Vallée avait souligné l'importance d'encadrer le travail des syndicats et affirmé vouloir déposer rapidement un projet de loi à cet effet. Mais le gouvernement a changé avant qu'elle ne puisse concrétiser ses intentions. Nous avons eu plus de chance récemment, ayant réussi à attirer l'attention de la ministre de la Justice du nouveau gouvernement, madame Sonia LeBel, conjointement aux plaintes qui lui étaient adressées par un groupe de médecins et qui illustraient l'instrumentalisation de la fonction disciplinaire à des fins autres que sa mission attendue.

Nous remercions d'ailleurs la ministre LeBel d'avoir accepté de se pencher sur le dossier ainsi que le Conseil interprofessionnel du Québec d'accepter le mandat de faire la lumière sur les processus d'enquête au sein des bureaux des syndicats des ordres professionnels.

Nature des abus

Mais quels sont ces abus dont les professionnels se plaignent? Ils sont de nature diverse. Nous en avons fait une recension au fil des ans. Ils se répartissent en diverses catégories :

- dans l'ensemble et dans la pratique, non accès à un processus juste et équitable, au droit d'être entendu, malgré les prétentions inverses du législateur;
- les problèmes liés aux processus administratifs (dossiers oubliés, confondus, documents perdus, délais de traitement interminables);
- les procédures laxistes et abusives (enquêtes incomplètes, partiales et tendancieuses, mensonges de syndics lors des séances du Conseil de discipline, omission de preuves disculpatoires, etc.);
- les problèmes liés aux attitudes et comportements de certains syndics, qui vont jusqu'à l'acharnement et au harcèlement moral, lequel devient « institutionnel » parce que cautionné par l'organisation (agressivité et non-respect, propos dénigrants, vexatoires [moqueries, soupirs d'impatience, colères, humiliations] ou violents, règne de la peur, menaces et intimidation, sous-entendus, distorsion d'information ou de contexte, etc. etc.);
- les problèmes liés au choix des experts (certains rapports d'experts, pourtant rémunérés par l'ordre professionnel, sont rejetés par le syndic jusqu'à l'obtention de conclusions d'un nouvel expert qui correspondent à ses attentes); d'aucuns déplorent l'emploi d'experts insuffisamment qualifiés pour se prononcer sur l'enjeu en litige;
- les problèmes liés à la méconnaissance de la réalité du terrain professionnel (le contexte clinique notamment ou par exemple, les enjeux de relations de travail).

Vous trouverez à l'annexe I la liste des problèmes et comportements dont se sont plaints les professionnels au fil des ans, incluant certains rapportés par d'autres associations professionnelles.

Causes et mobiles derrière les dérives

Nous avons pu observer un phénomène majeur d'instrumentalisation de la fonction disciplinaire. De différentes façons, les situations qu'on nous a rapportées au sein de diverses professions, incluant la nôtre, démontrent que la mission de protection du public a souvent été détournée de sa finalité pour satisfaire des intérêts particuliers :

- plaintes malveillantes, quérulentes ou avec motif de vengeance (par exemple, de l'ex-conjoint d'une cliente qui ne tolère pas une séparation);
- plaintes comme moyen de pression sur les professionnels ou en représailles pour rapport non complaisant (par exemple, dans un contexte de guerre juridique de garde d'enfant, lorsqu'une partie veut discréditer un rapport d'expertise psycho-légale non favorable);
- violence des plaignants : intimidation et harcèlement envers le professionnel;
- enjeux idéologiques, d'approches ou guerres d'école de pensée;
- guerres de territoire d'expertise entre certaines disciplines au sein d'une même profession;
- stratégies pour écarter un expert;
- enjeux personnels non résolus chez les syndics : vendettas thématiques;

- enjeux de personnalité chez les syndics: propension au contrôle excessif et aux abus de pouvoir entraînant biais systématique;
- stratégies pour nuire à un concurrent dans des guerres commerciales;
- stratégies dans le cadre de harcèlement moral en milieu de travail;
- enjeux politiques, conflits de travail.

Conséquences et impacts

Fonctionnement contre-productif pour la protection du public :

- tel qu'il est exercé actuellement trop souvent, le processus disciplinaire censé protéger le public, dénature, bafoue, et transgresse nos valeurs démocratiques, porte atteinte à la dignité de notre profession, et engendre une terreur qui s'institutionnalise dangereusement. Dans certains pays, comme la France, le harcèlement psychologique institutionnel est illégal;
- selon Bourne (2014), les procédures abusives ne vont pas dans l'intérêt des patients et peuvent même leur causer du tort, pendant qu'elles augmentent le coût des soins de santé. Les procédures disciplinaires peuvent au final causer plus de tort que de bien au patient lui-même⁴;
- certaines clientèles dites « problématiques » ou à hauts risques se voient refuser l'accès aux services de professionnels dorénavant méfiants, voire traumatisés (autant les professionnels ciblés que leurs collègues);
- encouragement à la quérulence et à la manipulation du système disciplinaire par les plaignants;
- non-considération du besoin de protection de clientèle à risque (par exemple, plainte déposée contre un professionnel par une personne évaluée par celui-ci comme présentant un risque de violence ou de dangerosité envers des personnes vulnérables, dont les enfants);
- arrêt de certaines procédures professionnelles, abandon d'expertise et de champs de pratique, voire même de leur profession par des professionnels qualifiés et injustement ciblés;
- perte importante pour le public qui se voit privé de services de professionnels qualifiés et compétents.

⁴ Bourne, T. et al, 2014. The impact of complaints procedures on the welfare, health and clinical practise of 7926 doctors in the UK: a cross-sectional survey. BMJ Open.
<https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/5/1/e006687.full.pdf>

En l'absence d'éthique, une fonction disciplinaire non crédible :

- avec le recul nous réalisons un des impacts majeurs de l'absence d'éthique du comportement de certains syndicats : c'est la crédibilité de la mission de protection du public qui est atteinte. Rien de positif ne peut découler d'une approche où la fin justifie les moyens. Rien de crédible ne peut découler d'une police des professions qui contrevient sans vergogne et sans aucune autocritique aux règles mêmes qu'elle impose aux professionnels;
- l'esprit de la mission disciplinaire est notamment de favoriser l'amélioration de la pratique chez les professionnels, non pas de les braquer, de provoquer des états dépressifs et suicidaires ni de pénaliser le public en provoquant des pratiques défensives. Selon Limb (2016)⁵, les recherches démontrent que ces procédures disciplinaires toxiques devraient être réformées car elles provoquent peur et anxiété plutôt que de créer des opportunités justes et transparentes favorables à l'apprentissage;
- l'ordre professionnel est perçu comme une entité dont il faut se méfier, se tenir loin, ne pas consulter pour ne pas attirer l'attention, bref à éviter à tout prix. Bon nombre n'ouvrent même pas la revue périodique tellement l'aura est négative. Des termes évocateurs sont utilisés pour qualifier les ordres : mafia, Inquisition, gestapo.

Impacts sévères sur les professionnels, leur carrière, leur gagne-pain et leur santé physique et mentale:

La nature fondamentale du problème, c'est que, étant niés et non traités, ces abus entraînent de graves impacts. Au plan de la justice, les droits des citoyens que sont les professionnels sont brimés.

À titre de psychologue, nous sommes aux premières loges pour constater que les dérapages de certains syndicats causent des préjudices psychologiques, sociaux et physiques importants chez les professionnels enquêtés et poursuivis devant le Conseil de discipline. Nous sommes sensibles à ces questions notamment parce que dans le cadre de notre pratique professionnelle, nous suivons régulièrement des victimes de harcèlement psychologique, ou portant autrement les impacts d'une expérience abusive avec un syndic d'un ordre professionnel, et sommes à même de constater les effets catastrophiques du harcèlement sur les victimes. Nous avons d'ailleurs produit un article⁶ sur cette question.

- avoir entre les mains le gagne-pain des professionnels est une responsabilité qui doit être exercée avec beaucoup de discernement. C'est ni plus ni moins que le droit de vie ou de mort sur un individu, comme un juge l'a mentionné dans une cause récente;

⁵ Limb, M. (2016). Doctors are emotionally “damaged” by complaints, analysis finds. *BMJ* 2016; 354 doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.i3732>

⁶ Roy, C. (Octobre 2011). Impacts humains des dérives disciplinaires. *Bulletin de l'Association des psychologues du Québec* Vol. 7 no 3.

- des dépressions, des troubles anxieux sévères et des problèmes majeurs pour la santé (stress post-traumatique, idéations suicidaires, réactions somatiques graves, pertes de sommeil, isolement, perte de confiance en soi, honte et sentiment d’humiliation, isolement, etc.);
- sans compter les perturbations majeures au sein des familles;
- des pertes de vie en lien avec les procédures disciplinaires : témoignage éloquent de l’Angleterre (Kmietowicz⁷, 2015 et Casey⁸, 2016), mais plusieurs exemples au Québec également. Une analyse plus approfondie de la question au Québec mériterait d’être effectuée auprès du Bureau du Coroner. Nous savons que plusieurs professionnels se sont suicidés, et que leurs proches et collègues, nous en avons rencontrés, mentionnaient le stress vécu dans le cadre d’un processus disciplinaire abusif comme motif du suicide.

Conseils de discipline : vices de forme et autres aléas :

- compte tenu du travail préliminaire biaisé effectué par certains syndics, plusieurs ont pu observer l’impact nocif sur le bon déroulement de certaines audiences de Conseils de discipline, au point de qualifier ces audiences de pure mascarade; certains ont mentionné avoir été témoins de mensonges et parjures de la part de syndics lors de ces audiences;
- malgré l’esprit de la Loi, l’accusé paraît condamné avant même son audience, à preuve les attitudes, comportements et paroles des syndics et parfois même des présidents de conseils de discipline.
- des paroles telles que : « On va vous casser, vous montrer qui fait la loi. » Ou encore, autre illustration, en pleine audience, traiter un professionnel de «récidiviste», devant une journaliste, qui répéta ces propos le lendemain dans un article humiliant, alors que le professionnel en était à sa première accusation!
- quand le professionnel est exonéré, les journaux ne se rétractent pas publiquement pour réparer l’atteinte à la réputation du professionnel.

⁷ Kmietowicz, Z. (2015, 16 janvier). Doctors facing complaints have severe depression and suicidal thoughts, study finds. *BMJ*; 350:h244.

⁸ Casey, D. et Choong, K. A. (2016). Suicide whilst under GMC's fitness to practise investigation: Were those deaths preventable? *Journal of Forensic and Legal Medicine* 37, 22e27.

En résumé

Les syndicats n'ont pas à se soumettre eux-mêmes à un code de déontologie, ou à des règles de conduite précises. Ce qui signifie qu'il n'y a aucun cadre auquel faire référence quand des actes dérogatoires sont commis ou qu'un professionnel se voit lésé dans ses droits.

De plus, aucune structure, aucun organe officiel, légal et neutre, n'existe pour surveiller et sanctionner le travail des syndicats. On donne beaucoup de pouvoir à des personnes sans mécanisme de contrôle de ces mêmes pouvoirs. À l'opposé, les juges ont le Conseil de la magistrature, et les policiers ont la Commission de police (déontologie policière), les syndicats de faillite doivent en répondre au Surintendant des faillites, les puissantes banques doivent en répondre à l'Autorité des marchés financiers, etc.

Les syndicats des ordres professionnels ont donc un pouvoir et une protection légale presque infinis, sans surveillance, ce qui est très problématique dans une société démocratique. Un contre-pouvoir est nécessaire au bon fonctionnement des organisations privées et publiques.

Recommandations

L'objectif visé est celui d'assurer une fonction disciplinaire saine et équitable. Une fonction disciplinaire qui sévit adéquatement, sans excès et avec discernement. Une fonction disciplinaire qui favorise le développement professionnel et non la méfiance et des pratiques défensives auprès du public. Une fonction disciplinaire crédible et exemplaire de par l'éthique même de son exercice.

Nous le répétons depuis tellement d'années : l'imputabilité des syndicats est hautement déficiente. Il y a donc lieu de :

- 1) établir un code de conduite, un code de déontologie pour les syndicats : un tel code existe chez les policiers et pourrait inspirer celui des syndicats, dans leur fonction d'enquêteurs;
- 2) prévoir des mécanismes de rétroaction permettant aux ordres professionnels d'être informés des comportements dérogatoires;
- 3) fournir l'accès aux enregistrements d'enquête afin que les professionnels puissent confronter les mensonges ou erreurs de syndicats lors d'audiences disciplinaires;
- 4) établir un comité de plaintes, un organe extérieur aux ordres professionnels permettant aux professionnels sous enquête de déposer une plainte contre un syndic en cas de dérogation à l'exercice normal de sa fonction;
- 5) à l'instar du Royaume-Uni (Casey et Choong 2016), et par égard pour la vie humaine, le système disciplinaire doit prévoir des réformes procédurales afin de contrer le risque suicidaire inhérent aux enquêtes disciplinaires de même que les atteintes sévères à la santé physique et mentale;
- 6) une vigilance des cas de décès par suicide au sein des professions, afin de vérifier s'ils sont en lien avec le processus disciplinaire;
- 7) instaurer des procédures d'embauche rigoureuses et appuyées de tests de personnalité pour écarter les profils abusifs;

- 8) planifier de la formation continue auprès des officiers des syndicats, notamment pour les informer de l'évolution des connaissances dans les domaines litigieux du champ de leur profession;
- 9) créer un comité de réflexion au sein des ordres sur les pratiques novatrices ou comportant des enjeux potentiellement litigieux, pour éviter, selon de nombreux observateurs, que les syndicats ne s'improvisent à arbitrer des guerres d'approches ou d'écoles, ou ne s'improvisent juges en matière de mise à jour des pratiques, ayant tendance à trancher en faveur du plaignant, et à se ranger derrière des positions conservatrices ou traditionnelles, et de ce fait à inhiber le développement des professions;
- 10) instaurer une approche disciplinaire qui encourage le changement chez les professionnels et favorise l'ouverture à l'amélioration des pratiques, plutôt que la méfiance et les pratiques défensives de même que le retrait de services auprès de clientèles considérées à risque.

En conclusion

L'Association des psychologues considère le processus disciplinaire comme étant essentiel. Mais nous dénonçons la façon abusive avec laquelle ce processus sans surveillance et sans cadre défini est exercé par certains syndicats : il faut dire que ce sont habituellement les mêmes syndicats qui font l'objet des plaintes comme ce sont les mêmes dont les observateurs considèrent le travail comme étant adéquat.

L'Association des psychologues déplore un vice structurel profond au sein du processus disciplinaire et qui fait parfois de l'expérience disciplinaire une parodie de justice. Comme le problème est structurel, nous en concluons que cette forme de harcèlement moral peut être qualifiée de harcèlement institutionnel. La solution doit donc passer par des correctifs de type systémique et des réformes procédurales.

Notre conclusion après treize années de suivi de ce dossier est que le problème n'a pas été saisi ni compris dans son ampleur réelle. Nous apprécions que la ministre de la Justice, par le mandat confié au CIQ, fournisse l'occasion de porter enfin un regard attentif sur un problème réel, mais nié ou banalisé jusqu'à présent, non visible pour les responsables manifestement intimidés par les règles du législateur. Notre société démocratique ne peut tolérer des pouvoirs sans contre-pouvoir, surtout des pouvoirs qui, mal utilisés, peuvent détruire des carrières ou entraîner des pertes de vie.

La crédibilité de la fonction disciplinaire auprès des professionnels et sa vocation de favoriser le développement des pratiques cesseront d'être compromises dès lors que des mécanismes sains de vérification et contrôle de l'exercice adéquat de cette fonction seront assurés. Une bonne douzaine d'associations professionnelles, qui se sont réunies récemment pour faire le point sur les dérives du système disciplinaire, suivent de près ce dossier et gardent espoir que la démarche du CIQ apportera enfin une solution valable à ce problème de longue date très pénalisant autant pour le public que pour les professionnels qui le servent.

Références complémentaires

Association des psychologues du Québec (Décembre 2018). Guide informatif sur le processus disciplinaire et les syndicats.

Henkel, D. (2016). Le pouvoir du syndic doit être soumis à un contre-pouvoir. Mémoire présenté à la Commission des Institutions de l'Assemblée nationale du Québec dans le cadre de l'étude du projet de loi 98. CI - 041M. C.P. – P.L. 98 - Admission aux professions. 21 septembre 2016 - Vol. 44 N° 140

Roy, C. (25 janvier 2019). De très nombreux professionnels en détresse, victimes d'abus et de harcèlement de leur Ordre. Les professionnels sont percutés de plein fouet par des situations abusives qui relèvent du harcèlement moral et des pratiques vexatoires. https://quebec.huffingtonpost.ca/charles-roy/professionnels-detresse-victimes-abus-harcelement-disciplinaire-ordre_a_23652785/

Roy, C. (7 Décembre 2018). Abus de pouvoir et violence disciplinaires au sein des ordres professionnels. Journal de Montréal. Votre opinion. <https://www.journaldemontreal.com/2018/12/07/abus-de-pouvoir-et-violence-disciplinaires-au-sein-des-ordres-professionnels>

Roy, C. (octobre 2017). Déontologie pour les syndicats. Bulletin de l'Association des psychologues du Québec. Vol 13, No 3.

Roy, C. (Septembre 2006). Pour une éthique des syndicats. Bulletin de l'Association des psychologues du Québec. Vol.2, no 3.

ANNEXE I

LISTE DES SITUATIONS CONSIDÉRÉES INACCEPTABLES PAR LES PROFESSIONNELS

(Grille recensée auprès de professionnels victimes de procédures abusives au sein de divers ordres professionnels)

Octobre 2018

PLAINTES NON RECEVABLES ET POURTANT RETENUES

	Clients quérulents
	Violence des plaignants : intimidation et harcèlement envers le professionnel
	Plainte malveillante en représailles contre le professionnel (suite à rapport professionnel non complaisant et qui ne va pas dans le sens des désirs du plaignant)
	Troubles de la personnalité : réactions émotionnelles conduisant à la malveillance ou au harcèlement par voie de plainte disciplinaire
	Règlement de compte ou tactique déloyale : enjeux économiques, concurrence, enjeux politiques, conflits de travail, harcèlement moral au travail, stratégie pour écarter un expert...
	Utilisation du processus disciplinaire pour permettre au syndic d'arriver à ses fins lesquelles relèvent d'un agenda autre que celui de la protection du public
	Vendetta personnelle du syndic envers le professionnel sous enquête
	Vendetta disciplinaire pour motifs autres que faute professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation déraisonnable des médias pour causer du tort aux professionnels et l'ostraciser de ses pairs et de sa communauté professionnelle - Collusion avec d'autres organismes dans le but de causer du tort à un professionnel ou d'agir comme le bras vengeur pour le compte d'un autre organisme.

LE PROCESSUS D'ENQUÊTE DISCIPLINAIRE

	Enquête incomplète, partielle, tendancieuse et biaisée
	Droit bafoué du professionnel d'être entendu (principe de justice naturelle non respecté) : considéré comme coupable d'entrée de jeu.
	Utilisation des pouvoirs d'enquête du syndic pour des fins non prévues par la loi
	Abus de procédures durant l'enquête

	Délais déraisonnables : devant la difficulté à documenter la plainte, étirement du processus d'enquête. Expéditions de « pêche » pour tenter de trouver des failles chez le professionnel afin de donner satisfaction au plaignant
	Enquêtes qui demeurent ouvertes pendant des années sans être jamais conclues et laissant le professionnel dans le désarroi
	Non-respect du droit à l'avocat pour le professionnel enquêté
	Refus de fournir au professionnel l'objet de la plainte <ul style="list-style-type: none"> - Refus de fournir au professionnel le nom de la personne ayant déposé une plainte à son sujet - Refus de fournir au professionnel le nom de la personne ayant demandé l'institution d'une enquête
	Professionnel piégé en utilisant un prétexte de motifs de rencontre autre que le vrai motif
	Utilisation de faux clients pour piéger un professionnel dans « une partie de pêche » sans que le syndic ne possède d'information à l'effet que le professionnel ait commis une infraction justifiant la tenue d'une enquête
	Pré-jugement négatif à l'endroit du professionnel avant et pendant enquête
	Laxisme et manque de rigueur dans le processus d'enquête (ex. : dossiers oubliés, confondus, documents perdus...)
	Approches biaisées, méthodologie douteuse, preuve peu crédible <ul style="list-style-type: none"> - Interprétation extrême, déformée des faits - Accusations fausses par le syndic enquêteur - Manque de rigueur dans le questionnement, voire même absence de questionnement de la personne à la source de la plainte afin d'en valider le bien-fondé - Manque des notes de rencontre au dossier reçu en divulgation de la preuve - Preuves disculpatoires omises ou non considérées. Écarter certains aspects du dossier qui vous seraient favorables. Manque de notes de rencontre au dossier. - Omission volontaire d'enquêter sur certains faits ou certaines personnes : favoriser certains témoins au détriment d'autres
	Conciliation orientée, pour fin de calmer le plaignant
	Conciliation obligée malgré non culpabilité, obtenue sous menace d'en référer au Conseil de discipline
	Expertises complaisantes : le syndic a refusé les expertises en votre faveur jusqu'à ce qu'il trouve une expertise qui appuie sa position

	Rédaction du rapport de l'expert, incluant ses opinions, basé uniquement sur sa lecture du dossier et ses échanges avec le syndic: il ne rencontre aucune des personnes impliquées, ce qui apparaît contraire au mandat d'un expert de baser toute opinion sur une approche scientifique et à la nécessité de l'expert de rencontrer les personnes à l'endroit desquelles il émet une opinion.
	Au final, jugement non objectif de la situation à l'origine de la plainte

ATTITUDES ET COMPORTEMENTS RÉPRÉHENSIBLES

	Agressivité et non respect
	Propos dénigrants ou violents
	Inquisiteur abusif
	Intimidation
	Règne de la peur : menaces
	Distorsion d'information ou de contexte
	Partialité <ul style="list-style-type: none"> - Manque de transparence - mensonge - preuves disculpatoires non retenues
	Propos et attitudes vexatoires
	Compréhension biaisée de la situation malgré les faits et documents disponibles
	Harcèlement administratif et harcèlement moral
	Intrusion dans la vie privée (non justifiée par la nature de la plainte)

ANNEXE II

Pour une éthique des Syndics

Par Charles Roy,
président

Bulletin de l'Association des psychologues du Québec
Vol.2, no 3, Septembre 2006

Notre secrétariat continue de recevoir régulièrement des plaintes concernant les façons de faire du service du Syndic de notre ordre professionnel. Les psychologues concernés réagissent à la manière dont le processus se déroule et aux attitudes dont on fait preuve à leur endroit. Des psychologues sénior sont d'ailleurs indignés de la façon dont on les traite, après des dizaines d'années de pratique irréprochable. Certains se sont plaints à l'Office des professions et d'autres ont porté plainte directement à l'aviseur légal de notre association pour contester ces manières de procéder pour le moins surprenantes et insolites.

Compte tenu de la répétition des plaintes, nous avons compris qu'il était du devoir de notre association, de faire la lumière sur les faits qui ont été portés à notre attention. C'est également sur la base des recommandations de l'American psychological association (APA) que nous nous permettons de porter un regard sur cette question. En effet, lors d'un symposium en 1999, on y soulignait la responsabilité des associations américaines et canadiennes de voir à la défense de leurs membres qui sont, ou ont été investigués et sanctionnés par leur ordre professionnel (Peterson 2001). Et les présentateurs de ce symposium ont grandement insisté sur l'importance de traiter les psychologues accusés avec diligence et respect.

Nous désirons faire une mise au point dès le départ : notre intention n'est pas de contester ni de dénigrer la fonction disciplinaire des ordres professionnels. Cette fonction est nécessaire non seulement pour la protection du public, mais également pour le

maintien des standards professionnels et éthiques au sein d'une profession. Toutefois, compte tenu de la nature des plaintes reçues concernant les comportements des syndics, notre propos est plutôt de veiller à l'exercice adéquat, voire à **une éthique de la fonction disciplinaire**. Ce que nous voulons prévenir, ce sont les situations où des gestes inappropriés et répréhensibles seraient posés.

Le problème n'est pas unique à notre ordre. Deux ordres professionnels québécois viendraient récemment de congédier leur syndic. L'American psychological association (APA) quant à elle, accordait une place importante à cette problématique au sein du numéro d'août 2001 de la revue « *Professional psychology: research and practice* ». Les titres des articles sont éloquentes : « *The question of psychologists' maltreatment by state licensing boards: overcoming denial and seeking remedies.* » ainsi que « *Recognizing concerns about how some licensing boards are treating psychologists* ». Williams (2001) va même jusqu'à affirmer que des violations importantes aux droits de la personne et aux droits à un processus juridique équitable ont été observées chez les instances disciplinaires de plusieurs ordres. En effet, se prévalant d'opérer sous la loi administrative, ces ordres ne respecteraient pas notamment le principe de « *due-process protection* », soit les droits inclus sous la loi civile et la loi criminelle.

Parmi les droits accordés aux personnes accusées au criminel, mentionnons le droit d'être informé des témoins à comparaître (pour éviter les témoins « surprise » qui privent les professionnels de la possibilité d'une défense équitable), une limitation

raisonnable dans le délai de prescription (nombre limite d'années), le droit à une défense équitable et le droit de protection contre les « expéditions de pêche » (recherche tous azimuts d'informations autres que celle pertinentes à la plainte). La différence la plus importante en droit criminel est que l'accusé est considéré innocent jusqu'à ce que la preuve de sa culpabilité soit faite, alors qu'en droit administratif (professionnel), on considère l'accusé coupable dès le point de départ.

Peterson (2001) souligne que les psychologues peuvent encourir de grands risques de voir leur carrière, leur réputation ou même leur situation financière complètement ruinées. Sans compter les impacts émotionnels ainsi que les conséquences néfastes pour leur santé. Il rapporte également les pertes de revenu liées à une publicité défavorable, et les conséquences financières désastreuses entraînées par les coûts juridiques liés à la contestation d'un processus d'investigation douteux ou de sanctions nettement déraisonnables.

Nous souhaitons donc faire la lumière sur cette situation en continuant de colliger les informations fournies par les psychologues plaignants. Les plaintes recueillies jusqu'à maintenant portent sur les aspects suivants : les attitudes des syndicats, l'expertise requise pour évaluer un champ de pratique ou une approche spécifiques, le type d'interrogatoire, le processus d'investigation, les procédures administratives (particulièrement ingrates dans le contexte de plaintes qui s'avèrent par la suite non fondées), les délais induits qui entraînent un stress inutile chez le praticien, etc. Plusieurs psychologues se sont engagés à apporter, le cas échéant, leur témoignage concernant ces pratiques inacceptables.

Pourquoi le problème perdure-t-il?

Williams (2001) a relevé les différents préjugés et croyances qui contribuent au maintien des comportements inadéquats et répréhensibles des Syndicats. Tout d'abord, la plupart des psychologues croient que les procédures du Syndicat sont toujours équitables, que les situations de dérapage sont

rarissimes et que les psychologues fautifs méritent le traitement qui leur est réservé. De plus, ils croient également que les experts retenus pour témoigner contre eux seront objectifs, i.e. qu'ils ne seront pas en conflit d'intérêt et que la situation sera examinée par des pairs capables d'apprécier la situation adéquatement ou encore, sont convaincus qu'en pratiquant de façon éthique, ils n'auront jamais à faire face à une plainte.

Peterson (2001) constate que peu de personnes ont l'énergie et l'audace nécessaires pour dénoncer les situations abusives. Plusieurs sont tellement brisés et blessés par les actions du plaignant qu'ils baissent les bras et ne contestent pas le traitement inapproprié et déraisonnable qui leur est infligé. Ce qui d'ailleurs renforce ce type de réaction est le manque de compassion et de soutien de la part de leurs collègues. Ce qui ressort de l'étude, c'est que les administrateurs des ordres professionnels ferment souvent les yeux sur les comportements de leurs syndicats, lorsqu'ils reçoivent des plaintes concernant le processus. Il semble d'ailleurs qu'ils ne soient généralement pas informés des méthodes et façons de faire de leurs syndicats.

Ajoutons également le problème de l'imputabilité des syndicats. La loi prévoit que ceux-ci ne peuvent être poursuivis dans l'exercice de leurs fonctions, ce, afin de maintenir l'indépendance requise à leur mandat. Ce qui entraîne une certaine immunité au niveau de l'imputabilité; le risque de dérapage vers l'abus de pouvoir n'est donc pas exclu. Les actions du syndicat ont eu tendance à ne pas être systématiquement évaluées par des entités indépendantes. Or, « *An independent committee, operating under the auspices of the state psychological association, may be able to resolve questions concerning whether allegations of board misconduct are valid, or whether they are merely expressions of resentment from psychologists who received legitimate sanctions for wrongdoing* » (Williams 2001).

Toujours selon Williams (2001), les ordres professionnels éprouvent un certain malaise à intervenir en cette matière. Voulant faire bonne

figure auprès du public à l'effet de bien le défendre et de ne pas protéger les professionnels, ils peuvent verser vers un zèle excessif. «*Thus, some might believe that to accord psychologists due process protections would render the administrative law process essentially unfair to consumers of psychological services*» (Williams 2001).

Pour notre part, plusieurs psychologues nous ont témoigné des impacts négatifs, pour le public lui-même, pouvant résulter d'un zèle excessif en matière de surveillance disciplinaire. «*Après, ça modifie notre rapport au client. On le voit comme potentiellement à risque*». Ce qui entraîne une pratique «*défensive*», soit la perte d'une certaine spontanéité et confiance face aux clients. Un autre impact négatif concerne le retrait des psychologues de certains champs de pratique, notamment parce que l'approche du syndicat ne tiendrait pas compte du contexte. Le public est alors privé du service des psychologues et la profession elle-même se retrouve perdante, car ces champs de pratique sont alors graduellement abandonnés au profit d'autres professions. Il serait intéressant de connaître par exemple, le nombre de psychologues qui se sont retirés de l'expertise psycholégale ou de la médiation et quels en sont les impacts pour le public, surtout dans certaines régions.

Pour la prévention et la réhabilitation

Un autre enjeu concerne la façon de prévenir les comportements nocifs pour le public et les pratiques qui ne respectent pas les standards éthiques, de même que la façon de traiter les contrevenants. Dès 1980, le «*APA Board of Professional Affairs*» adoptait une position consistant à considérer les psychologues incriminés comme étant en détresse et recommandait la formulation de directives et procédures qui mettent l'emphase sur des approches de rééducation et de réhabilitation plutôt que sur des mesures punitives (O'Connor 2001 et APA 1997). L'APA introduisait alors la notion d'«*impairment*», soit l'altération de la capacité d'exercer selon les standards de pratique et la mettait en lien avec la détresse professionnelle.

O'Connor (2001) affirme que la «*démonisation*» de nos pairs accusés de violation des règles éthiques est une approche contreproductive et qu'elle doit cesser. Plutôt que de faire la chasse aux sorcières, il faut plutôt envisager, selon lui, la perspective selon laquelle «*we are all at risk for boundary violations under certain circumstances*». Ce qui implique de s'orienter vers une meilleure compréhension des dynamiques impliquées dans la détresse et les situations de vulnérabilité des professionnels. Il faut comprendre qu'en tant que psychologues, nous pouvons être vulnérables au stress, à la détresse et même sujets à des comportements inappropriés en certaines circonstances, comme par exemple lors de crises majeures dans notre existence. Si nous sommes honnêtes avec nous-mêmes, nous admettrons que nous ne sommes pas toujours au meilleur de notre performance, du simple fait que nous sommes humains. Il relève toutefois de notre responsabilité de chercher assistance pour nos problèmes avant qu'ils n'aient un impact sur ceux qui utilisent nos services.

Et la responsabilité des organisations professionnelles est de favoriser la prévention et la prise en charge, en encourageant la formation continue et la consultation, le soutien entre pairs et l'ouverture vers d'autres collègues. Cette dernière dimension n'étant pas facile, certes, car le mythe selon lequel le psychologue doit être sans faille est assez tenace. Il faut œuvrer à prévenir l'isolement et mieux comprendre les dynamiques de détresse. L'enjeu central des instances disciplinaires est donc de déterminer comment apporter aux psychologues à la fois guidance et assistance ou tout autre type d'intervention qui peut limiter les dommages potentiels pour eux-mêmes et pour le public. D'autant plus que la preuve est faite à l'effet que les interventions strictement punitives ne protègent le public qu'à moitié.

Or, fait troublant, les approches habituelles auprès des psychologues accusés ne font généralement pas l'objet d'une évaluation systématique et les programmes de réhabilitation, permettant aux

professionnels d'améliorer leurs comportements, seraient carrément inexistantes. « *We do not systematically assess offending psychologists to determine the extent of disability, appropriateness for treatment, or likely success of treatment when they are found guilty...* » (O'Connor 2001, p. 348).

Les risques du métier

Les syndicats doivent donc améliorer leur compréhension des dynamiques inhérentes à la détresse et à l'inaptitude, ce qui implique de prendre en compte les risques reliés à notre profession (O'Connor 2001). Le rôle professionnel du psychologue est complexe : celui-ci est à la fois enseignant, administrateur, chercheur, thérapeute, médiateur, entrepreneur, intervenant de crise, etc. . Il est souvent soumis à des expériences d'une intensité émotionnelle éprouvante. La traumatisation vicariante et la fatigue de compassion ont fréquemment été observées chez les praticiens qui œuvrent auprès de survivants de traumatismes et autres. Young (2005) confirme d'ailleurs que les thérapeutes qui travaillent auprès de clients abusés ou traumatisés risquent de se retrouver sous l'emprise de leurs symptômes et sentiments, et peuvent « être tentés de dépasser les limites de la relation thérapeutique pour devenir le « sauveur » du patient ». Certains clients peuvent effrayer le thérapeute ou agir de manière agressive à son endroit, autant physiquement, émotionnellement que légalement. Sans compter la crainte du suicide d'un client, crainte qui hante souvent nos pensées. Ces différents facteurs illustrent donc le niveau de risque et de stress liés à la relation d'aide ou au travail thérapeutique. Plusieurs de ces facteurs contextuels ont été associés à une détresse qui, lorsque non traitée, peut conduire à l'épuisement professionnel et à la violation des frontières. Compte tenu de tous ces éléments contextuels, les psychologues peuvent être vulnérables et commettre des erreurs de jugement, des erreurs qui ne sont pas commises par des individus malveillants.

Il est également possible que les individus avec lesquels nous intervenons aient leurs propres raisons de porter plainte, des raisons qui ont peu à voir avec le traitement reçu. O'Connor (2001) observe un phénomène que plusieurs psychologues nous ont rapporté : les approches disciplinaires ne tiennent pas toujours compte des nuances à apporter, en lien avec les conditions inhérentes à la relation thérapeutique et à la nature du travail psychothérapeutique. Cet auteur insiste sur l'importance, pour les instances disciplinaires, de bien comprendre le rôle des motivations du client et du transfert dans le processus de plaintes. Plusieurs cliniciens peuvent attester que la rage transférentielle d'un client borderline peut significativement altérer sa perception des intentions et comportements du thérapeute. Les caractéristiques fréquemment associées à ce diagnostic et à d'autres troubles de la personnalité, peuvent prédisposer à des distorsions de perceptions, à des comportements séducteurs ou manipulateurs, à des assauts verbaux ou d'autres formes d'« acting out », et même à des comportements agressifs ou violents. Ces facteurs potentiels devraient être très soigneusement examinés dans l'analyse des plaintes. O'Connor va jusqu'à suggérer de développer, à l'instar de la profession médicale, une meilleure compréhension des diagnostics qui sont susceptibles de générer des plaintes abusives et de prévoir des protocoles de pratique pouvant les prévenir.

En dernier lieu, soulignons un aspect central de notre profession : nous sommes, en tant que personne, notre propre outil. Dans ces conditions, le client ainsi que le professionnel doivent demeurer vigilants et s'assurer que ce très important travail, basé substantiellement sur la relation elle-même, soit effectué avec attention, responsabilité et humanité pour toutes les parties.

Rôle des associations provinciales

Selon Williams (2001), le rôle de surveiller la fonction disciplinaire revient aux associations provinciales, de même que celui de fournir assistance aux

psychologues membres qui doivent faire face à des accusations ou investigations. Car en l'absence d'un processus disciplinaire juste et impartial, les psychologues peuvent se retrouver en position d'extrême vulnérabilité au plan émotionnel et légal. Les associations provinciales ont la possibilité d'agir afin de réduire le degré de vulnérabilité de leurs membres.

William (2001) recommande donc la création d'un comité de surveillance de l'exercice de la fonction disciplinaire : notons qu'un tel comité existe déjà au sein de notre association. Et dans la mesure où le Syndic opèrerait d'une manière inéquitable et préjudiciable à la pratique autonome de la psychologie, les associations provinciales doivent prévoir un redressement législatif. Il ne s'agit pas de proposer des correctifs visant à affaiblir l'autonomie des ordres dans leur rôle de régulation de la profession, mais plutôt de veiller à ce que les pratiques disciplinaires respectent les droits de la personne et les protections prévues au code criminel.

Selon nos informations légales, les Comités de discipline respecteraient en principe ces droits mais les difficultés rapportées concerneraient la phase d'enquête, qui est sous la responsabilité des Syndics. Il appert toutefois que les Syndics des ordres professionnels doivent s'astreindre aux mêmes règles de respect des droits de la personne. De toute façon, leur rôle ne se compare pas à celui d'un policier, mais à celui d'un procureur de la couronne qui doit garder une attitude neutre et éviter d'exercer une pression indue sur les individus sous enquête.

Autre recommandation faite aux associations provinciales (et que nous avons déjà adoptée à l'APQ) : celle de porter assistance à leurs membres en maintenant à jour une liste de collègues pouvant fournir une information concernant leurs droits et obligations et pouvant leur prêter assistance. Idéalement, chaque association devrait se prévaloir des services d'avocats spécialisés en matière de droit professionnel pour consultation initiale à tout membre contacté par le syndic. Une mesure que nous avons également appliquée.

Vers une pratique éthique de la fonction disciplinaire

Il serait fort inconvenant que l'exercice de certaines fonctions de notre ordre professionnel s'effectue à l'encontre des valeurs éthiques fondamentales de la profession, à savoir respect et humanisme. Puisque notre profession a toujours été dédiée à l'amélioration de la condition humaine, Peterson (2001) nous invite à considérer avec humanité la souffrance vécue par nos collègues, accusés à tort ou à raison, par les syndics de nos ordres professionnels. Il s'avère plutôt paradoxal de constater qu'en dépit de leur intense formation basée sur des principes humanistes, les psychologues accusés se retrouvent généralement isolés, présumés coupables et privés du soutien de leurs pairs ou de leur association. Et notre attitude devrait être la même, peu importe la nature de l'accusation, que celle-ci soit clairement disproportionnée, basée sur des interprétations éthiques discutables ou qu'elle résulte d'erreurs ou de fautes de la part des psychologues.

Sommes-nous capables, au sein de notre profession de pratiquer ce que nous enseignons? C'est-à-dire de traiter humainement les psychologues accusés ou fautifs. Un psychologue sénior nous confiait récemment son appréciation de l'orientation adoptée il y a quelques années au chapitre de l'inspection professionnelle. Il soulignait l'orientation fondamentalement constructive et préventive adoptée via ce changement organisationnel déontologique et nous révélait souhaiter un virage semblable au plan des pratiques disciplinaires. Rappelons-nous les principes-mêmes de notre propre formation, à l'effet que les sanctions devraient servir principalement à faire cesser des comportements, non pas à détruire la personne. Fort heureusement plusieurs comités éthiques des associations professionnelles et des ordres professionnels deviennent conscients de la plus grande efficacité des solutions de soutien correcteur et des limites d'une approche punitive en regard de la protection du public.

Et si l'argument de l'humanisme inhérent à la profession ne suffisait pas, peut-être faudrait-il tout de même s'assurer que les membres de notre profession, de même que ceux de toutes les professions, bénéficient du respect de leurs droits constitutionnels. Et conséquemment, que l'on envisage d'inscrire dans l'éthique de la pratique des Syndics, les mêmes normes de respect des droits des individus que celles que l'on retrouve dans le droit civil. L'intention de ne pas compromettre la protection du public ne saurait légitimer l'atteinte aux droits constitutionnels des professionnels. En d'autres termes, notre profession se retrouverait en position très antinomique si elle devait être surprise à exercer son rôle de protection du public en contrevenant aux principes fondamentaux du respect de la personne, à l'endroit de ses psychologues, même lorsqu'ils sont fautifs. Notre profession doit donc voir à corriger les politiques qui ne sont pas appuyées par la recherche ou qui sont inutilement nocives pour les psychologues accusés ou trouvés coupables (O'Connor 2001).

Selon les commentaires de certains psychologues, l'ordre doit également examiner le processus de préparation à la fonction de syndic. Quel type de formation doit-il recevoir pour s'y préparer? Quel type d'expertise doit-il posséder? La sélection des syndics devrait notamment tenir compte des différentes approches et expertises inhérentes à notre profession. La notion de frontières, par exemple, ne se définit pas de la même manière selon l'approche utilisée dans le traitement. Du même souffle, la suggestion est émise de veiller à recruter également des syndics d'approche humaniste/existentielle.

Conclusion

Notre Association a le devoir de protéger ses membres et, plus largement, tout psychologue qui serait victime de pratique disciplinaire inéquitable. À ce titre nous nous engageons à maintenir notre vigilance face aux pratiques du Syndic de l'ordre et à planifier les actions de représentation nécessaires à

l'exercice d'une fonction disciplinaire qui respecte les règles de l'éthique.

Pour ce faire, nous comptons sur votre collaboration afin de continuer à colliger les faits et de bien documenter ce dossier. Vous pouvez nous rejoindre par courriel (apq@spg.qc.ca) ou via le secrétariat. Pour les psychologues intéressés à la question, copie des articles en référence est disponible au secrétariat de l'Association.

Le comité « Éthique et processus disciplinaire » de notre association est actuellement à élaborer un lien internet pouvant fournir information, conseil et soutien aux psychologues qui doivent subir le processus disciplinaire.

Bibliographie

American psychological association. (1997). *The board of professional affairs advisory committee on colleague assistance*. Washington, DC: Author. (cité dans O'Connor.)

O'Connor, M. F. (2001). On the etiology and effective management of professional distress and impairment among psychologists. *Professional psychology: research and practice*. Vol. 32, No. 4, 345-350.

Peterson, M. B. (2001). Recognizing concerns about how some licensing boards are treating psychologists. *Professional Psychology: research and practice*, Vol. 32, no. 4, 339-340.

Williams, M. H. (2001). The question of psychologists' maltreatment by state licensing boards: overcoming denial and seeking remedies. Vol. 32, No. 4, 341-344.

Young, J.E. (2005). *La thérapie des schémas*. Bruxelles : De Boeck. P. 274.