

# Psychologie Québec

VOLUME 23 | NUMÉRO 6 | NOVEMBRE 2006



## Harcèlement au travail

### Le problème et son contexte

Les psychologues  
et les médias

Honoraires des  
psychologues  
témoins à la cour

La musique  
et les mots pour  
mater le cancer

**FICHE DÉONTOLOGIQUE** à l'intérieur

LE SIGNALEMENT AU DPJ ET LES DEMANDES D'INFORMATION PROVENANT DES INTERVENANTS AUTORISÉS

# Évaluation et Diagnostic de la Dyslexie

## Test de dyslexie

### Population :

Élèves de la 2<sup>e</sup> année à la fin du Secondaire.

- Écriture des nombres: analyse des problèmes d'inversion.
- Écriture des lettres: analyse des problèmes d'inversion.
- Décodage: analyse des problèmes de lecture eidétique par rapport à ceux de lecture phonétique.
- Encodage: analyse des problèmes d'épellation eidétique par rapport à ceux d'épellation phonétique.

Le Manuel de l'examineur contient, entre autres, la documentation relative aux méthodes d'évaluation, aux objectifs du test, aux processus de notation, aux études de cas. Le Supplément comprend les réponses aux questions les plus fréquemment posées durant les séminaires TDD. Cet outil permet également de faire des recommandations quant aux choix et à la mise en pratique de thérapies individuelles.

7040-440001 Matériel complet

## Test de dépistage pour élèves de la maternelle

Spécialement conçu à l'intention des enfants qui n'ont généralement pas encore appris à décoder et à encoder de nombreux mots, ce test se base sur les lettres de l'alphabet plutôt que sur les mots.

- Dénomination eidétique des lettres (DEL).
- Écriture correcte des lettres (ECL).
- Prononciation phonétique des lettres (PPL).

7040-550001 Matériel complet

**Demandez notre catalogue  
français / anglais 2007  
sur disque compact.**

### INSTITUT DE RECHERCHES PSYCHOLOGIQUES

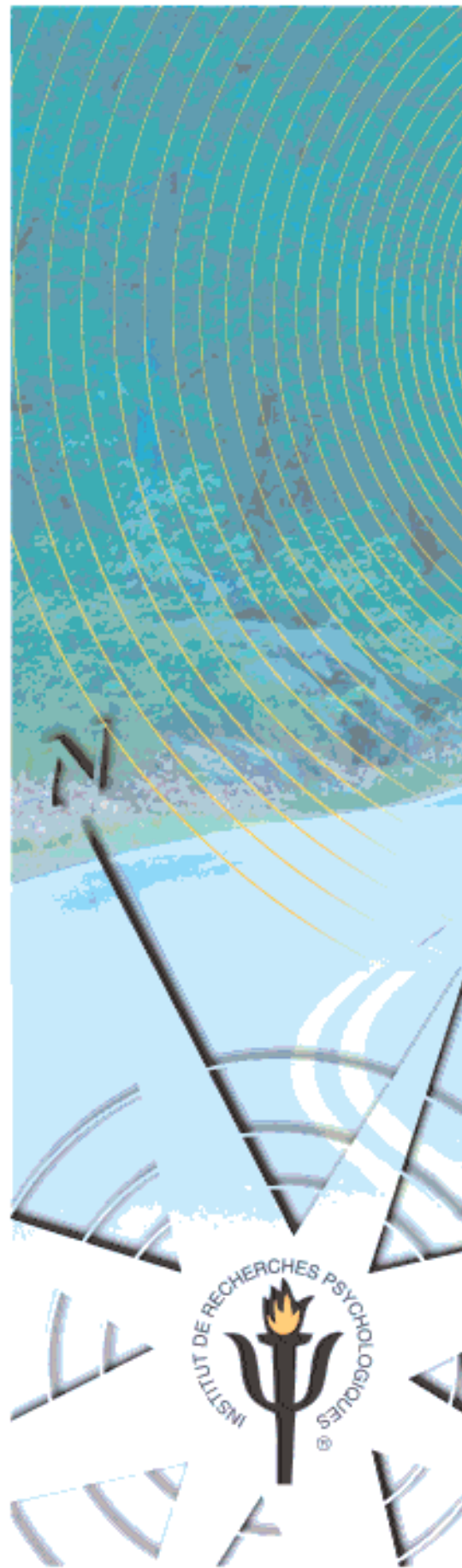
34, rue Fleury Ouest, Montréal (QC) H3L 1S9

Téléphone : 514 382-3000 • 1 800 363-7800

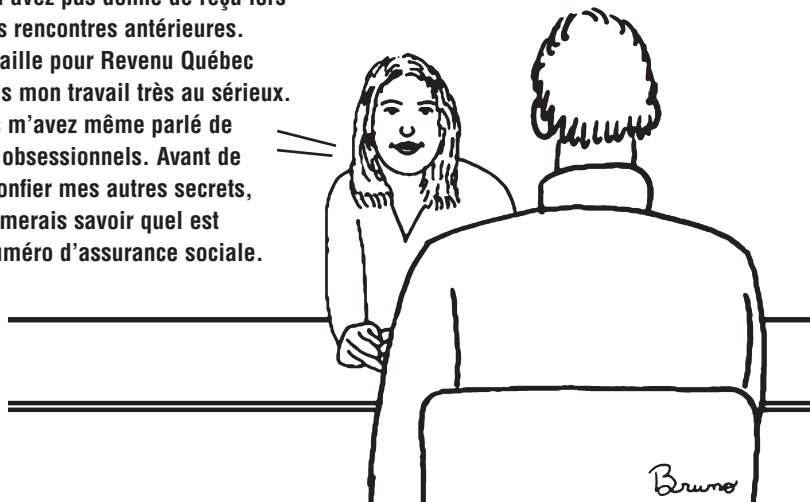
Télécopieur : 514 382-3007 • 1 888 382-3007

Site Internet : [www.i-r-p.ca](http://www.i-r-p.ca)

Courriel : [info@i-r-p.ca](mailto:info@i-r-p.ca)



Vous ne m'avez pas donné de reçu lors de nos rencontres antérieures. Je travaille pour Revenu Québec et je prends mon travail très au sérieux. Vous m'avez même parlé de traits obsessionnels. Avant de vous confier mes autres secrets, j'aimerais savoir quel est votre numéro d'assurance sociale.



## SOMMAIRE

VOLUME 23 • NUMÉRO 5 • NOVEMBRE 2006

- 5** **Éditorial**  
Les psychologues et les médias
- 7** **Chronique du secrétariat général**  
Bureau et Assemblée générale annuelle
- 11** **Chronique développement de la pratique**  
La pratique de la psychologie : ça bouge!
- 13** **Chronique de déontologie**  
Les honoraires du psychologue témoin à la cour
- 15** **Les psychologues formés à intervenir dans les médias**
- 17** **Chronique juridique**  
Le processus disciplinaire : les questions les plus fréquentes
- 27** **Portrait**  
La musique et les mots, pour mieux mater le cancer
- 30** Activités régionales et activités de regroupements • Colloques, congrès & ateliers • Nouveaux membres • Réinscriptions • Décès
- 34** **Vient de paraître**
- 36** **Petites annonces**
- 38** **La recherche le dit...**



Ce magazine est imprimé sur un papier certifié Éco-Logo, blanchi sans chlore, contenant 100 % de fibres recyclées post-consommation, sans acide et fabriqué à partir de biogaz récupérés.

# PSYCHOLOGIE

Québec



## DOSSIER

### Harcèlement psychologique au travail

**18** La violence au travail : facteurs individuels et organisationnels

**23** Déborder la relation « bourreau-victime »

*Psychologie Québec est publié six fois par année à l'intention des membres de l'Ordre des psychologues du Québec. Les articles signés sont publiés sous la responsabilité de leurs auteurs. L'acceptation et la publication d'annonces publicitaires n'impliquent pas l'approbation ou l'entérinement des services annoncés. La reproduction des textes est autorisée avec mention de la source.*

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISSN 0824-1724

Envoi en Poste publication  
# de convention 40065731

Rédactrice en chef : Diane Côté  
Comité de rédaction : Rose-Marie Charest,  
Marie Galarneau, Francesca Sicuro, Lucille Doiron  
Rédaction : Annie-Michèle Carrière

Publicité : David St-Cyr  
Tél. (514) 738-1881 ou 1 800 363-2644, p. 231  
Télécopie : (514) 738-8838  
Courriel : psyquebec@ordrepsy.qc.ca

Réalisation graphique : Mardigrave

**Abonnement :**  
membres OPQ - gratuit  
non-membres - 39,99 \$ / 6 numéros (taxes incluses)  
étudiants - 24,99 \$ / 6 numéros (taxes incluses)

**Ordre des psychologues du Québec**  
1100, avenue Beaumont, bureau 510  
Mont-Royal (Québec) H3P 3H5  
www.ordrepsy.qc.ca

PSYCHOLOGIE QUÉBEC – Dates de tombée  
Janvier 2007 : 24 novembre 2006  
Mars 2007 : 29 janvier 2007



Des formations  
de qualité dans plus d'une  
centaine d'établissements  
de santé et d'organismes  
communautaires,  
depuis 1996

Documentation disponible  
en ligne ou sur demande.

Institut Victoria

1440, rue Sainte-Catherine O., bur. 716  
Montréal, Québec  
H3G 1R8

Téléphone : 514.954.1848  
Télécopieur : 514.954.1849  
info@institut-victoria.ca

[www.institut-victoria.ca](http://www.institut-victoria.ca)

## ▶ PERFECTIONNEMENT DE 3 JOURS LES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ : INTRODUCTION À L'INTERVENTION

Requiescens de perfectionnement 2007 pour les intervenants en soins de santé mentale

- Compréhension psychologique du trouble de la personnalité.
- Pièges relationnels et utilisation thérapeutique du contre-transfert.
- Techniques d'intervention et objectifs réalistes
- Présentation de cas et de vignettes des participants.

**Montréal** 375 00 \$ (taxes incluses)

Groupe B, le 26 janvier et les 2 et 9 février 2007; Groupe C, les 21 et 28 mars et le 11 avril 2007;  
Groupe D, les 2, 9 et 23 mai 2007

Régions 445 00 \$ (taxes incluses)

**Trois-Rivières**, le 23 février et les 2 et 23 mars 2007. **Gatineau**, les 26, 27 et 28 avril 2007.  
**Québec**, les 8, 15 et 29 mai 2007.

## ▶ PROGRAMME DE FORMATION DE 3 ANS À LA PSYCHOTHÉRAPIE DES TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

**Montréal** Montréal groupe 2005/2008 et 2006/2009 en cours (complets) surveillez l'ouverture possible d'un groupe en janvier 2007. **Québec** groupe 2004/2007 en cours (complet). Prochain groupe débutant en septembre 2007. **Sherbrooke** nouveau groupe débutant en septembre 2007.

## ▶ FORMATION ET SUPERVISION SUR MESURE POUR LES INSTITUTIONS ET LES REGROUPEMENTS D'INDIVIDUS

## ▶ ATELIERS D'UNE JOURNÉE

CONTRE-TRANSFERT ET TROUBLES DE LA PERSONNALITÉ

**Montréal** le 17 novembre 2006, le 20 avril 2007 **Québec** le 9 février 2007.  
150,00 \$ (taxes incluses)

ATELIERS THÉMATIQUES D'APPROFONDISSEMENT

Requiescens de perfectionnement 2007 pour les intervenants en soins de santé mentale

- Structure schizoïde, le 23 mars 2007.
- Structure narcissique, le 4 mai 2007.
- Structure borderline, le 18 mai 2007.

**Montréal** 150,00 \$ (taxes incluses)

Toutes nos formations sont agréées par Emploi-Québec

# Les psychologues et les médias



Par  
**Rose-Marie Charest**  
M.A., PRÉSIDENTE

**L**ES TRAGÉDIES, dans quelle mesure faut-il en parler publiquement? Voilà une question qui a été fréquemment posée au cours des derniers mois. Qu'il s'agisse de suicides, d'homicides, voire de tueries, le drame interpelle la population. Celle-ci veut et doit être informée. Certains médias tentent d'impressionner plus que d'autres, mais tous veulent être lus, écoutés ou regardés. Quel est le rôle du psychologue dans tout cela?

La composante psychologique des drames humains est une donnée essentielle pour les comprendre, pour leur donner un sens et, surtout, pour les prévenir. Les nombreuses réactions suscitées par ces drames méritent que, comme psychologues, nous apportions notre contribution pour calmer, éveiller ou orienter vers l'action efficace. Cela est de plus en plus reconnu par la population, les médias qui recourent aux psychologues et les psychologues eux-mêmes qui acceptent de répondre.

Lors d'événements dramatiques comme la tuerie au Collège Dawson, les chaînes télé d'information continue diffusent les mêmes scènes des centaines de fois et les journaux font leur une des images les plus frappantes. Celles-ci sont accompagnées d'informations qui sont plus ou moins élaborées selon leur disponibilité et la rigueur des journalistes. Heureusement s'ajoute à cela l'analyse. C'est à cette étape que sont sollicités les spécialistes de divers domaines, dont les psychologues. Inutile de dire à quel point l'analyse est indispensable pour la population qui recherche un soulagement à la perte de sens qui caractérise le trauma. Mais qu'arrive-t-il lorsque les analyses elles-mêmes ne vont pas dans le même sens? La population s'en trouve-t-elle plus confuse? La profession perd-elle sa crédibilité?

La nature même de notre discipline fait en sorte qu'il y a rarement une et une seule vérité en réponse à une question donnée. Les connaissances évoluent d'abord de manière fragmentée, certains sujets d'étude reçoivent plus d'attention que d'autres, certaines grilles

sont plus utilisées en recherche, d'autres en clinique, sans compter les différentes approches théoriques. Deux psychologues compétents peuvent avoir des points de vue différents. Ce qui importe, c'est que chacun ait pris soin de baliser la question et les éléments de réponse qu'il peut et ne peut pas apporter en fonction de ce sur quoi il s'appuie. C'est d'ailleurs là que se trouve l'intérêt du fait de s'adresser à un professionnel : c'est à partir d'un ensemble de renseignements et de connaissances sur lesquels il porte son propre jugement que le professionnel oriente la réflexion ou donne une réponse. Il affirme ce qu'il est en mesure d'affirmer. Il n'a pas l'obligation de tout savoir ni d'avoir réponse à tout. Il n'y a aucune honte à dire à un journaliste comme à toute autre personne que compte tenu de l'information dont on dispose il ne nous est pas possible d'en dire davantage, d'affirmer qu'ici il s'agit d'une hypothèse ou d'une piste de réflexion et non d'une conclusion, que telle question mène à telle autre question et ainsi de suite.

Le registre médias tenu par l'Ordre est constitué à partir de l'intérêt manifesté par chacun des psychologues qui s'y sont inscrits, intérêt pour aller dans les médias et, en particulier, pour traiter de certains thèmes. Lors des nombreuses demandes d'entrevue qui sont adressées à l'Ordre, c'est à partir de ce registre que nous donnons aux médias le nom de psychologues susceptibles d'être intéressés. Il revient toutefois à chacun d'évaluer la demande et sa capacité d'y répondre, et ce, en toute liberté, en exerçant son propre jugement professionnel. Étant responsable du contenu qu'il livrera au public, nul autre que lui-même peut prendre cette décision. Bien que ses propos auront des retombées sur l'image professionnelle, le psychologue ne parle pas au nom de tous les psychologues. Lorsqu'une position générale est demandée, l'Ordre se charge d'y répondre.

L'analyse des tragédies comporte des défis importants pour les psychologues comme pour les autres spécialistes. La prudence et la rigueur s'imposent, mais la psychologie et les psychologues ont beaucoup à apporter à la population. À nous de bien jouer notre rôle.

**Vos commentaires sur cet éditorial sont les bienvenus à : [presidence@ordrepsy.qc.ca](mailto:presidence@ordrepsy.qc.ca)**

## L'Assemblée générale des membres de l'Ordre

**L**ES MEMBRES de l'Ordre qui ont assisté à l'Assemblée générale le 8 septembre dernier ont pu prendre connaissance du bilan des activités réalisées par les employés de l'Ordre, les membres des comités et les nombreux psychologues qui collaborent à



la réalisation des principaux dossiers professionnels. La présidente de l'Ordre, M<sup>me</sup> Rose-Marie Charest, a présenté ce bilan en insistant plus particulièrement sur la modernisation du système professionnel et sur le doctorat comme norme d'entrée dans la profession, deux enjeux importants auxquels l'Ordre a consacré beaucoup d'énergie au cours de la dernière année. Sur la photo nous reconnaissons, de

gauche à droite, M. Stéphane Beaulieu, secrétaire général, la présidente de l'assemblée, la psychologue M<sup>me</sup> Simone Landry, la présidente, M<sup>me</sup> Rose-Marie Charest, la vice-présidente, M<sup>me</sup> Marie-Josée Lemieux, et la directrice des services administratifs, M<sup>me</sup> Suzanne Malette. Un compte rendu plus détaillé de cette assemblée est présenté dans la chronique du secrétaire général à la page ci-contre.

6

## Revue québécoise de psychologie

*La revue scientifique  
francophone de psychologie  
qui s'adresse aux cliniciens  
et aux chercheurs en psychologie.*

Téléphone : 514 738-1881 p. 238

1 800 363-2644 p. 238

revue.qc.psy@sympatico.ca

Consultez notre site Web :

[www.rqpsy.qc.ca](http://www.rqpsy.qc.ca)

## Offres et demandes de services psychologiques en CLSC

La *Revue québécoise de psychologie* vient de publier, en octobre, un numéro vraiment spécial et fort intéressant puisqu'il provient de l'expérience vécue par les psychologues travaillant dans les CLSC.

On y aborde des thèmes qui intéressent tous les psychologues :

- Quels sont les défis et les enjeux du travail ?
- Quels espaces pour la psychothérapie ?
- Est-ce la fin de la prévention ?
- Comment se vivent les relations interprofessionnelles ?

On y trouve des témoignages de psychologues

- Qui ont connu la naissance et la mort des CLSC
- Qui ont défendu la place et le rôle des psychologues
- Qui ont travaillé auprès des jeunes de la rue

Un dossier thématique issu de la pratique

# Bureau et Assemblée générale annuelle



Par  
**Stéphane  
Beaulieu**  
M. SC., SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
stephanebeaulieu@ordrepsy.qc.ca

## DÉCISIONS DU BUREAU 7 ET 8 SEPTEMBRE 2006

Les membres du Bureau se réunissaient les 7 et 8 septembre dernier en séance régulière. Cette réunion coïncidait avec la tenue de l'Assemblée générale annuelle. À cette occasion, l'Ordre avait organisé une formation offerte aux membres qui ont pu, étant sur les lieux, assister à l'assemblée générale pendant l'heure du lunch.

### Réglementation

Les membres du Bureau ont adopté une résolution visant l'interprétation de la « clause grand-père » (article 2) du nouveau règlement sur le doctorat. Ils ont pris connaissance de l'évolution de la consultation en cours sur le projet de règlement sur les équivalences. Ils ont aussi adopté des modifications au projet de Code de déontologie relativement à la recherche.

### Affaires disciplinaires

Le Bureau a imposé à cinq psychologues de suivre le cours de déontologie ou à se soumettre à une supervision de leur pratique ou les deux à la fois. Dans deux autres dossiers disciplinaires, le Bureau a reçu des rapports de supervision, produits par les maîtres de stage, soit un rapport final et un rapport d'étape.

### Bureau du syndic

Le Bureau a autorisé la nomination de deux syndics adjoints *ad hoc* pour trois dossiers d'enquête.

### Services administratifs

Les membres du Bureau ont reçu les états financiers au 31 juillet 2006. La directrice des services administratifs, M<sup>me</sup> Suzanne

Malette, CMA, en a fait la présentation et a répondu aux questions des membres.

### Nominations

M<sup>e</sup> Édith Lorquet, conseillère aux affaires juridiques et externes de l'Ordre, a été nommée à titre de secrétaire intérimaire du Comité de discipline.

## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2006

### Rapport de la présidente

La présidente, M<sup>me</sup> Rose-Marie Charest, a présenté un rapport d'activités faisant état des réalisations de l'Ordre au cours de l'exercice financier 2005-2006, notamment en ce qui a trait à la modernisation du système professionnel (rapport Trudeau), à la formation initiale (doctorat), ainsi qu'aux activités de communications et de représentation.

M<sup>me</sup> Charest a poursuivi son rapport en relatant les activités des différents secteurs de l'Ordre, soit la qualité et le développement de la pratique, le Bureau du syndic et la discipline, les communications, le secrétariat général et les services administratifs.

La vice-présidente, M<sup>me</sup> Marie-Josée Lemieux, a fait une présentation du dossier de la réglementation sur le doctorat et sur une participation de l'Ordre au congrès de l'Association des médecins psychiatres du Québec (AMPQ).

### Rapport d'élection, Bureau et CA

Le secrétaire général a déposé le rapport de l'élection 2006. La présidente a ensuite présenté les administrateurs du Bureau et du Comité administratif.

### Nomination des vérificateurs comptables

Conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés, l'Assemblée générale a procédé à la nomination des vérificateurs comptables pour l'exercice financier 2006-2007. Les

services de la firme Lapratte, Lafond ont été retenus.

### Rapport financier

La directrice des services administratifs, M<sup>me</sup> Suzanne Malette, CMA, a présenté le rapport des vérificateurs pour l'année 2005-2006, les résultats de l'exercice terminé le 31 mars 2006, le bilan et le flux de trésorerie. M<sup>me</sup> Malette a complété sa présentation en faisant état de la répartition des dépenses en fonction de la mission de l'Ordre.

### Questions et recommandations

#### AGA 2005

La présidente a fait un retour sur les recommandations de l'AGA 2005 qui ont été transmises au Bureau. Elle a fait état des mesures mises de l'avant pour répondre à ces demandes.

#### AGA 2006

Deux recommandations ont été formulées puis rejetées au terme des échanges et de la discussion. En voici le libellé :

#### Proposition 1

IL EST PROPOSÉ PAR : Paul Loubier  
APPUYÉ PAR : Lucia Fernandez De Sierra

QUE la version papier du Répertoire des membres soit distribuée à tous les membres inscrits au Service de référence de l'Ordre.

#### Proposition 1 – amendement

QUE l'on ajoute, sur le formulaire d'inscription au Service de référence, une mention permettant au membre de préciser s'il souhaite recevoir le répertoire.

Au terme des échanges, la proposition, telle qu'amendée, est *rejetée à la majorité*.

#### Proposition 2

CONSIDÉRANT le bas pourcentage de psychologues – courageux – qui font de l'expertise psycholégale;

# Pour éclairer les gens qui traversent une crise conjugale en raison de l'infidélité

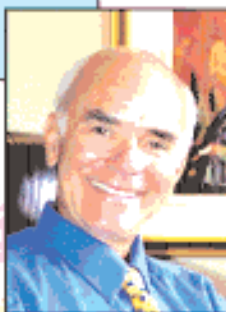
## L'infidélité n'est pas banale



Yves Dalpé, Ph. D.  
psychologue

LES ÉDITIONS  
Quebecor

Yves Dalpé est psychologue et sexologue clinicien au Québec. Il détient un doctorat en sexologie du Institute of Advanced Study of Human Sexuality de San Francisco. Il est membre de l'Ordre des psychologues du Québec, de la Society for the Scientific Study of Sexuality et de l'American Group Psychotherapy Association. Il donne des conférences sur le couple et l'amour depuis plusieurs années.



En vente dans toutes les librairies  
au Canada, en France, en Belgique  
et en Suisse

### L'infidélité n'est pas banale

Yves Dalpé, Ph. D.

Vécue parfois comme un simple jeu de séduction, l'infidélité peut tourner au drame et détruire un couple, ou même une famille. Pourtant, inutile de se le cacher, les relations extraconjugales ont le potentiel de faire rêver. Elles invitent au fantasme, à la liberté, à l'évasion.

Qui sont ceux qui osent défier la norme de la fidélité, et pourquoi ? Comment composer avec une crise conjugale engendrée par une infidélité ? Que comprendre d'un adultère ? Quelles sont les différences de libido entre les hommes et les femmes ? Comment vivre une intimité conjugale vraie ? Et dans quelles circonstances doit-on quitter son conjoint ? Mettant à profit les connaissances théoriques sur le sujet et ses expériences cliniques, Yves Dalpé nous livre ici un savoir unique. Il fait le pari de concilier l'apport de la sexologie – sa tendance à valoriser la libéralisation des mœurs – et la psychologie – sensible à la capacité des individus à aimer de façon responsable et respectueuse.

*L'infidélité n'est pas banale* nous plonge au cœur de l'intimité du couple, au cœur de l'intimité de chaque individu.

Pour en savoir plus :  
[www.quebecoreditions.com](http://www.quebecoreditions.com)

LES ÉDITIONS  
Quebecor  
© QUEBECOR MEDIA

7, chemin Bates, Outremont  
(Québec) H2V 4V7  
Téléphone : 514-270-1746

Courriel : [simard.jacques@quebecoreditions.com](mailto:simard.jacques@quebecoreditions.com)



CONSIDÉRANT que selon la page 10 du rapport annuel 2005, des 186 demandes d'enquête au Bureau du syndic, 66 (soit plus du tiers des demandes) concernent les expertises relatives à la garde d'enfants, dont 38 sont des « évaluations non conformes »;

CONSIDÉRANT que les dépenses du Bureau du syndic ont augmenté à 805 533 \$ (soit presque la moitié du montant alloué pour assurer la qualité des services offerts par les psychologues, soit le quart du pourcentage des dépenses totales de l'Ordre;

IL EST PROPOSÉ PAR : Lucia Fernandez De Sierra  
APPUYÉE PAR : Chantal Lafortune

QUE l'Ordre établisse un programme de formation continue sur la psychothérapie et l'expertise psycholégale portant notamment sur :

- les méthodologies à utiliser (outils, séquence, procédure) selon quels mandats;
- les tarifs (qui varient pour une famille de 1 400 \$ pour l'aide juridique, jusqu'à 12 000 \$ en privé);
- le comportement du psychologue à l'égard des juges et des avocats, durant l'évaluation, à la suite du rapport et durant le témoignage et la présence à la cour;
- le conflit entre psychologues et experts;
- la responsabilité du psychologue concernant ses recommandations.

Cette proposition est *rejetée à la majorité*.

## Précision sur les programmes de doctorat offerts aux psychologues en exercice

**D**ÉPUIS l'entrée en vigueur du nouveau règlement établissant la norme doctorale pour l'accès au permis, plusieurs psychologues se sont adressés à l'Ordre afin d'obtenir des précisions au sujet des programmes de doctorat, offerts dans certaines universités, programmes s'adressant aux psychologues en exercice. Précisons d'abord qu'il ne sera pas obligatoire pour les psychologues déjà détenteurs d'une maîtrise d'obtenir un doctorat pour renouveler leur permis d'exercice et pour poursuivre leur pratique professionnelle. Certaines universités ont commencé à offrir des programmes de doctorat aux psychologues qui sont déjà membres de l'Ordre. Ces programmes sont offerts à l'Université Laval, à l'Université de Sherbrooke (notamment au campus Longueuil) et à l'Université de Trois-Rivières. Ce sont des doctorats professionnels portant les sigles D. Ps. ou Psy. D. Ils comportent tous un minimum de 120 crédits et les critères d'admission prévoient des équivalences pour les crédits de la maîtrise et l'expérience professionnelle. Ajoutons que l'Ordre n'a pas de regard sur l'offre de ces programmes de formation, les universités sont donc libres de les dispenser ou non. Les lois du marché, notamment une éventuelle croissance de la demande, détermineront le fait que de tels programmes seront ouverts ou non dans les autres universités québécoises. Nous vous suggérons de vous informer directement auprès des universités pour connaître tous les détails.

CENTRE DE PSYCHOLOGIE  
*Cardin-Maher*

1284, RUE VICTORIA (PRÈS DU PONT VICTORIA)  
GREENFIELD PARK, QUÉBEC  
450 465-5311

PSYCHOTHÉRAPIE  
PSYCHANALYTIQUE  
POUR ENFANTS,  
ADOLESCENTS ET ADULTES

*Caroline Cardin, M. Ps.*  
*Marie-Élaine Maher, M. Ps.*



## Vous êtes psychologue en pratique privée?

Que vous exerciez votre profession de votre résidence ou d'un bureau privé situé à l'extérieur, l'assurance multirisque des bureaux d'affaires de La Capitale assurances générales est conçue pour vous.

L'assurance multirisque est une réponse parfaite à vos besoins

### Offrez-vous une protection complète

- Pour votre local et vos biens professionnels
- Pour les pertes de revenus que vous pourriez encourir à la suite d'un sinistre
- Contre certains actes frauduleux
- Pour votre responsabilité civile des lieux et professionnelle

### Profitez d'économies avantageuses

- **Réduction exclusive de 10 %\*** sur votre assurance biens professionnels
- **Réduction additionnelle** si votre local est protégé par un système d'alarme (contre le feu et le vol) relié à un central reconnu
- Étalement de votre prime, sans frais et sans intérêt, sur la durée totale du contrat

### Demandez-nous une proposition gratuite

- Sans aucune obligation, découvrez tous les avantages de l'assurance multirisque des bureaux d'affaires.

Sans frais : **1 800 644-0607**

Montréal : **514 906-2300**

Québec : **418 266-9600**



**La Capitale**  
assurances générales

Cabinet en assurance de dommages

\* Réduction accordée aux membres de l'OPQ

# La pratique de la psychologie : ça bouge !



Par  
**Pierre  
Desjardins, M. Ps.**  
DIRECTEUR DE LA QUALITÉ ET  
DU DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE  
pdesjardins@ordrepsy.qc.ca

## TDAH

Il y a quelques années déjà, le Collège des médecins du Québec (CMQ) et l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ) ont uni leurs efforts afin de fournir à leurs membres un cadre de référence portant sur le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). Ces travaux conjoints ont permis la publication, en 2001, des lignes directrices s'intitulant « Le trouble déficit de l'attention/hyperactivité et l'usage de stimulants du système nerveux central ». Cinq années se sont écoulées et, depuis, les avancées sur le plan pharmacologique ont permis la découverte de nouvelles molécules dont l'intérêt tient à une plus grande efficacité, à une meilleure régulation des taux sériques et à une meilleure adhésion au traitement, facilitée par une prise unique quotidienne. En conséquence, le CMQ a révisé les lignes directrices dans leur volet pharmacologique et a produit en juin 2006 un document complémentaire : « Le trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité – Traitement pharmacologique (mise à jour) ». Ce document ne touche donc qu'au traitement médicamenteux et, outre cette question, les lignes directrices initiales demeurent pertinentes à la problématique du TDAH.

Bien que l'OPQ n'ait pas contribué à l'élaboration de ce document et malgré le fait que son contenu ait davantage d'impact sur la pratique médicale, il demeure important pour les psychologues d'en prendre connaissance puisqu'ils sont appelés à travailler avec la clientèle atteinte et avec les médecins, à titre de collègues au sein d'une même équipe multidisciplinaire ou à titre de consultants.

L'expertise des psychologues peut être mise à contribution de plusieurs façons, notamment en ce qui concerne le choix de la médication à prescrire. À cet effet, ils peuvent voir à éclairer le médecin en l'informant sur la présence de comorbidités associées, sur l'adhésion au traitement ou sur d'éventuels effets secondaires significatifs.

Le document de mise à jour ainsi que les lignes directrices se trouvent dans le site de l'OPQ, dans la section réservée aux membres sous Pratique/ Documents de référence/TDAH. Bonne lecture.

## Déficience intellectuelle

En 2005, la Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle (FQCRDI) sollicitait, entre autres, l'appui de l'OPQ pour leur projet de révision du *Guide professionnel pour l'évaluation et le diagnostic du retard mental*. Rappelons qu'en 1998 trois psychologues, issus de trois milieux différents (réadaptation, scolaire et recherche-enseignement), terminaient leurs travaux et proposaient ce guide qui a été publié en édition spéciale du bulletin de liaison de l'Association québécoise des psychologues scolaires (AQPS). L'OPQ a accepté, avec l'AQPS, d'être partie prenante de ce projet et il a été convenu que le travail de révision serait fait en ayant comme objectif la production de lignes directrices. Un comité a ainsi été constitué au début de l'automne 2005 et les travaux de ce comité arriveront bientôt à terme. Un document de travail a été mis en circulation dans le but de consulter les psychologues qui ont une expertise dans le champ de la déficience intellectuelle et d'ainsi bonifier les lignes directrices à venir. L'objectif est la publication de ces lignes au début de l'an prochain. Il est également prévu de mettre sur pied une activité de formation continue portant sur cette pratique.

La production de ces lignes directrices tire son importance du fait que l'évaluation

du retard mental est une activité professionnelle complexe à laquelle s'associe un risque sérieux de porter préjudice aux personnes qui en font l'objet. Le groupe expert mandaté par l'Office des professions pour travailler sur la modernisation du système professionnel a d'ailleurs recommandé que cette activité soit parmi celles à réserver et il a reconnu aux psychologues la compétence pour en faire l'exercice.

## Besoins éprouvés par les nouveaux membres

Le Comité de la formation continue (CFC) s'apprête à sonder les nouveaux psychologues, soit ceux qui sont membres de l'OPQ depuis trois ans et moins, pour identifier leurs besoins d'encadrement en début de pratique. Ceci permettra de connaître la nature des besoins éprouvés et les ressources disponibles pour y répondre afin de déterminer ensuite les moyens à prendre pour mieux soutenir les jeunes psychologues. Nous comptons sur la collaboration de tous ceux qui seront sollicités dans le cadre de ce sondage maison.

## Inspection professionnelle

Le programme d'inspection professionnelle adopté cette année cible entre autres les psychologues qui offrent des services de supervision et ceux qui ont indiqué l'adoption internationale comme l'un de leurs champs d'intérêt. Il est entendu que, pour la très grande majorité des psychologues, l'offre des services de supervision et la pratique en adoption internationale ne constituent qu'une petite portion de leur exercice professionnel et que l'inspecteur qui leur rendra visite éventuellement étendra sa vérification à l'ensemble de leur pratique. Il est important de comprendre par ailleurs que l'OPQ a le mandat de s'assurer de la compétence de ses membres et qu'à cet effet il doit vérifier si ceux-ci maîtrisent bien les compétences liées

à leur profil de pratique. Rappelons que chaque année les psychologues doivent remplir un formulaire d'inscription au tableau des membres et que, pour ce faire, il leur est demandé de rendre compte de leur pratique actuelle et réelle. C'est sur la base de ces renseignements qu'est fait le choix des psychologues à inspecter.

Si le psychologue n'offrait aucun service pour lequel il est ciblé ou encore n'exerçait pas dans le champ d'intérêt ciblé et s'il jugeait par conséquent pertinent d'être exempté du programme d'inspection, il devrait alors modifier son profil de membre en prenant soin d'en retirer ce qu'il n'offre pas.

Un petit mot enfin sur les demandes d'exemption du processus d'inspection professionnelle qui nous sont adressées. Un psychologue qui ne reçoit que quelques clients, par exemple pour des raisons de santé ou à l'approche de la retraite, ne peut pas profiter des mesures d'exemption pour ces seuls motifs. En effet, l'inspection professionnelle est un des moyens que donne le Code des professions aux ordres professionnels pour qu'ils s'acquittent de leur mandat de protection du public. Le client que suit un psychologue, serait-il le seul client de ce psychologue, a autant droit à cette protection que tous les autres. L'Ordre doit assurer la qualité de la pratique des psychologues, et ce, indépendamment de l'ampleur de cette pratique.



Centre jeunesse de Laval

Centre dont la mission est d'offrir des services d'adaptation, de réadaptation et d'intégration psychosociale auprès des jeunes et de leur famille.

### POUR AIDER LES JEUNES EN DIFFICULTÉ ET LEUR FAMILLE

Pour sa liste de rappel, nous recherchons un(e) **PSYCHOLOGUE**  
(Assignment 3 jours semaine pour une durée indéterminée)

Personne qui selon les règles particulières de la profession, conçoit et exerce des activités d'évaluation, d'orientation, de consultation et de traitement psychologique adaptées aux besoins individuels et collectifs des usagers. Elle agit comme personne ressource auprès des équipes et des intervenants en place.

**EXIGENCES :** Diplôme universitaire de deuxième cycle en psychologie et être membre en règle de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec.

**EXPÉRIENCE :** Expérience pertinente auprès des jeunes et des familles

Les personnes intéressées à poser leur candidature doivent faire parvenir leur curriculum vitae au plus tard le 15 novembre 2006 à la:

Direction des ressources humaines  
CENTRE JEUNESSE DE LAVAL  
308, boulevard Cartier Ouest  
Laval (Québec)  
H7N 2J2

Télécopieur : (450) 975-4095  
Courriel : cjlaval.drh@ssss.gouv.qc.ca

## Centre Professionnel Addington



### Bureaux offerts aux Psychologues à proximité du super - hôpital Centre universitaire de santé McGill

- Plan articulé de développement des affaires pour professionnels en début de pratique
- Supervision et support d'une équipe dynamique
- Formation sur une technologie de pointe

Pour plus d'information, contactez Yvonne B. Jost au **514 766-5620**  
5453 St-Jacques Ouest, Montréal, Québec H4A 2E1 (Métro Vendôme)

# Les honoraires du psychologue témoin à la cour



Par  
**Danielle  
 Tétrault**  
 SYNDIC ADJOINTE

**D**ANS le cadre de leurs activités professionnelles, les psychologues sont parfois assignés à la cour par le biais d'une citation à comparaître (*subpoena*), soit à titre d'expert, soit comme témoin ordinaire.

La préparation nécessaire et la livraison du témoignage devant le tribunal exigent souvent du psychologue de nombreuses heures de travail. Qu'en est-il des honoraires que cela implique?

Lorsque le psychologue agit comme expert et présente un témoignage en cour à la demande de son client, ses honoraires professionnels sont défrayés par ce dernier, tel que stipulé dans le formulaire de consentement. De plus, certains psychologues choisissent d'inclure des modalités de remboursement pour leurs frais de déplacement et de séjour, lors d'un éventuel témoignage. Ces honoraires professionnels doivent être justes et raisonnables, justifiés par les circonstances et proportionnels aux services rendus (art. 51 du Code de déontologie des psychologues).

Par ailleurs, il peut arriver qu'un psychologue soit assigné à comparaître par un *subpoena*, alors qu'une telle situation n'était pas prévue initialement. Rappelons que dans une telle situation, le psychologue devra se présenter au tribunal. Comme il agit à titre de témoin ordinaire, il ne pourra donner suite à la demande de témoignage qu'à la condition de détenir une autorisation écrite de son client ou si le juge lui ordonne de témoigner (art. 39 du Code de déontologie des psychologues).

Dans ce contexte, qu'en est-il alors de la question des honoraires professionnels ou des indemnités payables aux psychologues lors de témoignages et du remboursement des frais de transport et de séjour?

Les honoraires professionnels d'un témoin ordinaire ne peuvent être imposés au client. Les attentes du psychologue peuvent lui être présentées, en vue de convenir d'une entente avec lui. Toutefois, le psychologue ne peut pas se soustraire à son obligation de témoigner, si le client ne paie pas d'honoraires. Par ailleurs, en tant que témoin ordinaire le psychologue peut présenter une réclamation au ministère de la Justice, afin de recevoir une indemnité pour « le temps consacré » ainsi que pour les frais de transport et, le cas échéant, de séjour, le tout en vertu du *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice*<sup>1</sup>.

## Indemnités allouées

L'article 1 de ce Règlement définit ainsi le témoin : « Toute personne assignée à comparaître devant une cour ayant compétence en matière civile, pénale ou criminelle, y compris devant la Chambre de la jeunesse de la Cour du Québec, pour y rendre le témoignage conformément à la loi. » Il n'y a pas de possibilité de présenter des demandes d'indemnités pour les témoignages présentés devant d'autres instances, telles le Tribunal administratif du Québec et la Commission des lésions professionnelles.

Article 2.1 : « L'indemnité payable à un témoin est établie à 90 \$ par journée d'absence nécessaire de son domicile. Cette indemnité est toutefois réduite à 45 \$ lorsque la durée de l'absence nécessaire du domicile ne dépasse pas 5 heures.

Précisons que cette indemnité, applicable aux témoins ordinaires, n'est pas versée si le témoin ne subit pas de perte de gain, et ce, en vertu des lois, décrets, contrats, ententes ou conventions collectives.

## Frais de transport et de séjour

Pour les témoins ordinaires au sens défini par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice*, des allocations pour frais de transport et de séjour peuvent également être réclamées au ministère de la Justice suivant en général la présentation de pièces justificatives :

Article 3 : « Les allocations pour les repas, le coucher et le transport sont celles accordées aux membres du personnel nommé suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) et prévues à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents (C.T. 194603) telle qu'elle se lit au moment où elle s'applique. »

La directive prévoit des indemnités de kilométrage de 0,41 \$/km ainsi que les frais de stationnement et de péage. Les frais de repas donnent lieu à des remboursements de 10,40 \$ pour le déjeuner, 14,30 \$ pour le dîner et 21,55 \$ pour le souper. Les frais d'hébergement remboursables varient de 79 \$ à 138 \$ par coucher selon la période (basse saison ou haute saison) et selon le type d'établissement.

Une vérification a été faite auprès des Palais de justice de Montréal et de Québec et les modalités expliquées ici sont en vigueur.

En résumé, le psychologue appelé à témoigner devant un tribunal, après avoir reçu un *subpoena*, peut être rétribué pour ses services professionnels, s'il y a une entente avec le client. Autrement, il ne peut exiger des honoraires. Par contre, les frais que cette activité entraîne pour le psychologue peuvent être remboursés, comme il a été précisé ici.

## Références

1. Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice. L.R.Q. c. C-25, r.2.

## Bibliographie

Code de déontologie des psychologues, R.R.Q., c. C-26, r. 148.1.

*S* Un forfait bancaire privilège  
*Spécialement conçu pour vous !*

## PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC

L'avantageux programme de Services bancaires collectifs de l'Ordre des psychologues du Québec a été conçu pour vous faire économiser. À titre de membre de l'Ordre, vous pouvez bénéficier d'un forfait à valeur ajoutée vous donnant droit à d'intéressantes bonifications sur vos prêts et placements, et plus encore !

### FORFAIT V.I.P. POUR LES MEMBRES DE L'OPQ DU QUÉBEC

• Frais mensuels	30 \$ (3 mois gratuits lors de l'adhésion)
• Débits/dépôts gratuits	Illimités
• Accès au service Banque en direct et aux services bancaires par téléphone	Gratuit
• Choix de cartes Visa :	Visa Or ou Platine Privilège Visa Platine Voyages Visa Or US Visa British Airways Visa Or AAdvantage
• Marge de Crédit Royale	Taux privilégiés RBC
• Prêts personnels/hypothèques	Taux privilégiés RBC
• Prêts REER	Taux préférentiel RBC
• Services de placement	Taux privilégiés RBC

Pour profiter des avantages du programme dès maintenant, passez à la succursale RBC Banque Royale la plus proche ou composez le (514) 856-8629 pour Montréal ou le numéro sans frais 1-866-353-8992.



# Les psychologues formés à intervenir dans les médias



Par  
**Diane Côté**  
DIRECTRICE DES COMMUNICATIONS  
dcote@ordrepsy.qc.ca

**U**N BREF retour sur les événements tragiques survenus au Collège Dawson cet automne nous amène à réaliser l'importance que les médias et la population accordent à l'information de nature psychologique dans des circonstances où tout le monde est concerné par une catastrophe. Au cours des jours qui ont suivi la tragédie du Collège Dawson, l'Ordre a reçu plus de 30 demandes de la part de journalistes, surtout dans la région de Montréal. La présidente Rose-Marie Charest a répondu à plusieurs de ces demandes autant à la télévision et à la radio que dans les quotidiens, mais pas moins de 15 autres psychologues ont aussi accepté d'accorder des entrevues sur différents aspects de cette tragédie. Trois objectifs principaux étaient visés par les médias qui communiquaient avec l'Ordre : rassurer la population, comprendre ce qui se passe et voir comment prévenir de tels événements. Les réponses à ces questions n'étaient pas simples et les psychologues ont dû utiliser leurs connaissances et leur jugement professionnel pour tenter de donner un sens à ce qui était arrivé.

Réagir rapidement, apporter les nuances qui s'imposent et vulgariser une information complexe pour un large public ne se fait pas toujours facilement. Les risques d'être mal compris ou d'être amenés à dire des choses qui dépassent ce qu'on voulait dire sont grands, surtout en situation de crise. C'est dans le but de faciliter le travail des psychologues qui accepte de collaborer avec les médias que l'Ordre organise chaque année une formation spécifique sur « Comment intervenir dans les médias ». Le formateur engagé pour cette journée de formation est un journaliste d'expérience qui agit aussi comme formateur de porte-parole auprès des entreprises et associations, M. Gilles Senécal.

Au cours de cette journée de formation, les psychologues sont sensibilisés à l'environnement des médias, à leur fonctionnement, à leurs contraintes et à leurs attentes. Par la suite, le formateur travaille avec les psychologues pour identifier les moyens dont ils disposent pour atteindre leurs objectifs d'informer la population sur les aspects psychologiques des phénomènes sociaux d'actualité tout en répon-

Pour répondre à ces demandes, nous pouvons compter sur l'expertise de 400 psychologues. Certains, surtout à Montréal et dans les grands centres, sont plus sollicités que d'autres. Tous les psychologues inscrits à la banque de ressources pour les médias sont invités chaque année à participer à cette journée de formation offerte gratuitement par l'Ordre. Pour le service des communications il s'agit d'un moyen



Le formateur de la session « Comment intervenir dans les médias », Gilles Senécal, lors de la journée du 8 septembre dernier.

dant aux demandes formulées par les journalistes. Les participants sont ensuite amenés à expérimenter des situations d'entrevues sur différents sujets et à discuter de leurs performances avec les collègues.

Les psychologues qui ont participé à cette formation au cours des dernières années ont tous apprécié cette initiative de l'Ordre. Ils se sentent maintenant plus à l'aise de répondre aux demandes qui leur sont adressées en tenant compte de leur expertise et de leurs intérêts. Ils ressentent un meilleur contrôle sur les propos qu'ils livrent et sur les tenants et aboutissants de leur collaboration avec les médias.

Le service des communications de l'Ordre traite chaque année plus de 300 demandes de la part des médias québécois.

efficace d'offrir à la population une information juste qui donne une image professionnelle et généreuse des psychologues.

Les membres qui voudraient s'inscrire à la banque de ressources médias pourront le faire en complétant le formulaire joint au « formulaire de renouvellement de l'inscription à l'Ordre » expédié en début d'année à tous les psychologues. Il est aussi possible de s'inscrire à cette banque de ressources en cours d'année à partir du site Internet de l'Ordre, dans la section des membres à la rubrique Services : [www.ordrepsy.qc.ca/membres.html](http://www.ordrepsy.qc.ca/membres.html).



## CENTRE DE RÉADAPTATION LA MAISON

Le Centre de réadaptation La Maison offre des services d'adaptation, de réadaptation, et de soutien à l'intégration sociale des personnes vivant avec une déficience physique. Une équipe multidisciplinaire est présente dans chacun de nos cinq points de services dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue soit à Amos, La Sarre, Rouyn-Noranda, Val-d'Or et Ville-Marie.

Vous recherchez un milieu de travail stimulant et dynamique où la formation pour le développement professionnel est encouragée, vous désirez faire partie d'une équipe diversifiée favorisant une approche interdisciplinaire...

Nous sommes à la recherche de: **Deux neuropsychologues**

### Fonctions :

- Participe à l'élaboration du plan d'intervention individualisé;
- Conçoit et exerce des activités d'évaluation, de consultation et de traitement adaptées selon les besoins individuels;
- Participe à la formation clinique du personnel;
- Participe à l'orientation clinique générale des services d'adaptation/réadaptation par le biais de recommandations à la direction;
- Élabore et assure le suivi des interventions spécifiques dans le domaine des déficiences neurologiques.

### Exigences :

- Être membre de l'Ordre des psychologues du Québec;
- La personne recherchée devra faire preuve d'une bonne capacité d'intégration au sein d'une équipe multidisciplinaire : savoir partager ses compétences et assurer un leadership clinique seront des qualités essentielles;
- Facilité à communiquer et à s'adapter;
- Posséder une voiture et être disponible pour se déplacer dans la région;
- L'expérience en milieu de réadaptation constituerait un atout précieux.

### Échelle salariale :

- Selon les échelles salariales en vigueur dans le réseau de la santé et des services sociaux. Vous pourriez avoir droit à un crédit d'impôt pour nouveau diplômé travaillant dans une région ressource éloignée. Ce crédit équivaut à 40 % du salaire admissible et ne peut excéder 8 000 \$.

Si vous souhaitez vous joindre à une équipe dynamique de réadaptation, veuillez nous faire parvenir votre curriculum vitae à l'attention de :

**Sylvie Del Col**  
**Centre de réadaptation La Maison**  
**Case postale 1055**  
**Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5C8**  
**Courriel : sylvie\_delcol@ssss.gouv.qc.ca**

***Notre région  
est réputée pour  
ses grands espaces,  
ses lacs immenses,  
ses territoires de chasse  
et de pêche  
sans oublier  
sa vie culturelle  
et sociale...***

***L'Abitibi-  
Témiscamingue  
constitue en soi  
un environnement  
où il fait bon vivre.***



# Le processus disciplinaire : les questions les plus fréquentes



Par  
**M<sup>e</sup> Édith  
Lorquet**  
CONSEILLÈRE JURIDIQUE  
ET AUX AFFAIRES EXTERNES  
elorquet@ordrepsy.qc.ca

**A**U COURS des derniers mois j'ai été à même de constater qu'autant les psychologues que le public se questionnent sur différents aspects du processus disciplinaire. Dans cette chronique, nous aborderons deux questions qui reviennent fréquemment.

## Quelle est la différence entre une demande d'enquête et une plainte ?

Plusieurs personnes confondent, avec raison, la plainte et la demande d'enquête. La confusion vient de ce que, lorsqu'une personne dénonce auprès du Bureau du syndicat certains faits, manquements ou actes dérogatoires imputables à un psychologue, elle estime qu'elle « se plaint ». Or, ce que tout un chacun appelle « se plaindre » est défini par le Code des professions comme une demande d'enquête. En effet, l'article 122 prévoit que le syndicat et les syndicats adjoints peuvent, à la suite d'une information à l'effet qu'un professionnel a commis une infraction, faire une enquête à ce sujet. Ce n'est qu'au terme de cette enquête que le syndicat ou un syndicat adjoint décidera s'il porte ou non une plainte devant le Comité de discipline. La demande de la tenue d'une enquête n'est cependant pas une condition préalable au dépôt d'une plainte par le syndicat. Il pourrait en effet déposer une plainte en regard d'une infraction dont il a eu connaissance. C'est le Comité de discipline de l'Ordre des psychologues qui entend les plaintes déposées par le Syndicat de sa propre initiative ou à la demande du Bureau (article 128 du Code) ou par un plaignant privé. Le dépôt de la

plainte constitue le point de départ de la procédure disciplinaire.

## Qu'est-ce qu'une plainte privée ?

Bien que de façon générale ce soit le Bureau du syndicat qui porte plainte contre un professionnel, le Code des professions prévoit qu'une plainte peut être portée par toute autre personne. Il est à noter que cette personne ne peut être poursuivie en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ce pouvoir.

Rappelons qu'une personne qui a demandé au syndicat la tenue d'une enquête peut, dans les 30 jours de la date de réception de la décision du syndicat ou du syndicat adjoint *de ne pas porter plainte* devant le Comité de discipline, demander l'avis du Comité de révision. La plainte privée, phénomène en hausse depuis les deux dernières années, est introduite, la plupart du temps à la suite d'une décision du Comité de révision confirmant la décision du syndicat

de ne pas porter plainte. Dans son avis, le Comité de révision peut : conclure qu'il n'y a pas lieu de porter plainte; suggérer au syndicat de compléter son enquête; suggérer au syndicat de référer le dossier au Comité d'inspection professionnelle; conclure qu'il y a lieu de porter plainte.

Le plaignant privé est soumis aux mêmes règles et exigences que le syndicat, sauf qu'il ne pourra être condamné à payer les déboursés que si le psychologue est acquitté sur chacun des chefs contenus dans la plainte et si la plainte est manifestement mal fondée. Les déboursés sont ceux relatifs à l'instruction de la plainte. Il s'agit notamment des frais de signification, de sténographie et d'expertise acceptée en preuve. Au cours de la dernière année, cinq plaintes privées ont été déposées au secrétariat du Comité de discipline de l'Ordre des psychologues.

Vous pouvez obtenir plus de détails sur le fonctionnement du système disciplinaire en consultant le site Internet de l'Ordre.

## En bref

### Clients souffrant d'un état de stress post-traumatique recherchés

L'équipe de recherche du Centre d'étude sur le trauma (affilié au Centre de recherche Fernand-Seguin de l'Hôpital Louis-H. Lafontaine) est à la recherche d'adultes souffrant d'un état de stress post-traumatique lié à un trauma (p. ex. agression sexuelle, accident de la route, etc.) survenu à l'âge adulte, pour une étude de traitement. Les participants éligibles bénéficieront d'une psychothérapie d'approche cognitivocomportementale gratuite avec un psychologue spécialisé.

Pour information, contactez Christiane Fortier, M. Ps., coordonnatrice, 514 251-4000, p. 3574, cfortier.crfss@ssss.gouv.qc.ca.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

# Des individus dans un système

LA VIOLENCE AU TRAVAIL

## Facteurs individuels et organisationnels

18



Par  
**François Courcy, Ph. D.**  
Avec la collaboration de **André Savoie, Ph. D.,**  
**Steve Harvey, Ph. D.,** et **Luc Brunet, Ph. D.**

**L**A VIOLENCE au travail est un problème sérieux et présent dans la plupart des organisations, et ce, dans tous les secteurs de l'activité économique. Cette réalité se reflète dans nombre d'enquêtes gouvernementales et d'études scientifiques probantes. À titre d'exemple, en Amérique du Nord, les coûts annuels de la violence sont évalués à plus de 35,4 milliards \$ (Kaufert et Mattman, 2001). Deuxième cause de mortalité sur les lieux de travail aux États-Unis en 1995, le nombre d'homicides est évalué, pendant cette même période, à plus d'un millier de personnes chaque année. Au nombre des victimes, les hommes seraient trois fois plus touchés que les femmes (Toscano et Windau, 1996). À ce nombre s'ajouteraient annuellement 1 500 000 assauts mineurs, près de 400 000 assauts graves et 50 000 assauts sexuels (Toscano et Windau). Loin d'être en voie de disparition, ce problème connaîtrait une nette augmentation de sa fréquence (National Institute for Occupational Safety and Health, 1996). Les cas indemnisés auraient, à titre d'exemple, augmenté de 400 % entre 1997 et 2002. Loin de faire exception, le Canada se classerait, selon un sondage de l'OIT, au 4<sup>e</sup> rang mondial pour le taux d'agression en milieu de travail, soit trois positions devant les États-Unis.

Ce court texte fait le pari de proposer des réponses (souvent testées) aux ambiguïtés qui affligent la documentation, la recherche et

la praxis en gestion de la violence au travail tels les acteurs impliqués dans la violence au travail, la nature (définition) de la violence au travail, les sources de la violence au travail, le bilan provisoire de notre savoir en ce domaine.

### Les acteurs impliqués

Le milieu du travail est le théâtre de nombreuses expressions ou incarnations de la violence. Pour y voir clair, une première différenciation, de Merchant et Lundel (2001), prend appui sur l'identité du présumé agresseur qui commet le geste et sur la nature de sa relation avec la victime; ce qui donne lieu à une classification de quatre catégories de violences liées au travail : la violence criminelle (commise dans le cadre d'un acte criminel), la violence occupationnelle (celle du client ou d'un bénéficiaire du service), la violence domestique (celle d'un proche survenant dans le cadre du travail), la violence au travail proprement dite. C'est de ce dernier type de violence dont il sera question dans ce texte. C'est aussi celui qui a reçu le plus d'attention de la part des chercheurs (Leblanc et Barling, 2005).

La *violence au travail* réfère au geste d'un membre ou d'un ex-membre d'une organisation qui en agresse un autre. Le motif de cette agression découle principalement de disputes interpersonnelles survenues dans le cadre du travail (Merchant et Lundel, 2001). Elle prend généralement place au sein de l'organisation mais peut également se produire à l'extérieur, le terme *au travail* ne limitant pas cette expression aux attaques qui se produisent entre les quatre murs de l'organisation. Dans cette perspective, une bagarre entre deux collègues dans un bar pour des motifs liés au

**Il y a déjà deux ans, le Québec se dotait d'une loi avant-gardiste visant à protéger les salariés contre le harcèlement psychologique au travail. L'adoption de cette loi était révélatrice d'un problème bien réel au sein des entreprises québécoises! Mais quelles sont les causes de ce type de harcèlement? Afin de répondre adéquatement à cette question, nous avons jugé pertinent d'exposer deux points de vue : l'un psychologique et l'autre sociologique. Dans les textes qui suivent, les auteurs s'entendent : le problème du harcèlement ne tient pas uniquement à la personnalité des individus en cause. L'organisation en elle-même, son fonctionnement, ses dirigeants et les politiques qu'elle met de l'avant sont des facteurs importants qu'on a tendance à négliger. Deux regards sur une situation et son contexte.**

travail constitue de la violence au travail. Remplir la piscine de la patronne de blocs de béton dans l'exercice de moyens de pression découlant d'un mandat de grève constitue également un acte de violence au travail.

### Définition

Aucune définition de la violence au travail ne fait présentement consensus dans ce domaine de recherche. À l'inverse, on constate plutôt une confusion terminologique persistante entre les concepts de violence, de harcèlement et d'abus de pouvoir (Keashly et Harvey, 2005; Neuman et Baron, 2005). Une recherche approfondie des définitions de ce terme commun à plus de sept disciplines et sciences sociales nous a conduits à proposer cette définition :

La violence au travail est une conduite d'un membre ou d'un ex-membre d'une organisation contrevenant aux normes en vigueur dans cette organisation et visant à causer un tort ou à contraindre un autre membre (Courcy, Savoie et Brunet, 2004).

L'atteinte ou la contrainte exercée sur la victime se manifestent selon quatre modalités non exclusives (Damant, Dompierre et Jauvin, 1997) : la *violence psychologique* réfère à des comportements pouvant causer un tort aux plans cognitif ou émotif alors que la personne est atteinte dans sa confiance en soi et son estime personnelle (Keashly, 1998). Les mots sont la voie habituellement privilégiée pour ce faire. La *violence physique* est constituée de comportements pouvant causer un tort au corps (blessures ou dommages corporels) ou à la propriété de la personne (objets liés au travail de la victime ou lui appartenant). La *violence sexuelle* réfère aux comportements à connotation sexuelle pouvant causer un tort à la dignité ou à l'intégrité physique et/ou psychologique de la personne. Elle inclut bien sûr les gestes associés au harcèlement sexuel comme les tentatives d'attouchement mais elle comprend aussi toute discrimination liée au sexe tels les blagues sexistes, le traitement différent selon le sexe ou encore les commentaires liés à l'orientation sexuelle ou à la grossesse. La *violence financière* touche aux avoirs financiers de la victime et/ou à ses revenus et dépenses, engendrant une perte financière pour la

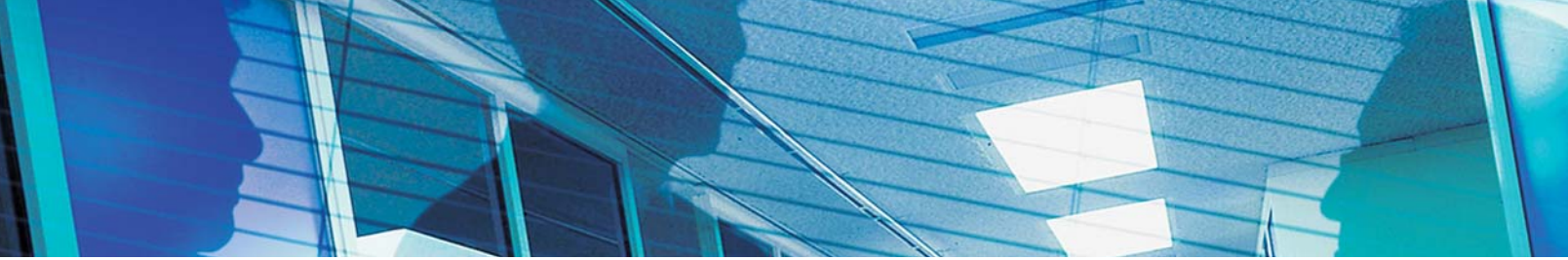
victime. On peut par exemple ne pas verser tout le salaire mérité ou encore retarder le remboursement de frais engendrés par le travail.

### Racines

Bien que relativement peu de travaux de recherche visant à identifier les causes opérantes de la violence au travail aient été menés, les résultats recueillis jusqu'à présent appuient davantage certaines pistes explicatives que d'autres.

La première piste explorée fut celle consistant à dresser le *portrait type de l'agresseur*. L'examen des homicides perpétrés en milieu de travail révèle plusieurs éléments tels l'âge (les plus jeunes seraient plus violents) ou le sexe (les hommes opéreraient pour la violence physique alors que les femmes adopteraient des conduites de violence psychologique), les loisirs à risque (p. ex. aimer la chasse ou collectionner les armes à feu) ou l'historique de ces personnes (p. ex. avoir eu une enfance difficile avec nombreux rejets des pairs ou de personnes du sexe opposé). Cette avenue de recherche a rapidement été délaissée, faute de résultats probants quant à la possibilité d'élargir ces caractéristiques aux conduites de violence quotidienne manifestées par les collègues et autres membres.

Les travaux subséquents ont porté sur l'identification de *facteurs individuels* de risque. À l'aide de devis de recherche quantitatifs, les chercheurs ont mesuré la force des liens unissant la présence de caractéristiques personnelles relativement stables (personnalité, attitudes, croyances) et l'émission avouée de conduites violentes. La plupart des résultats rapportent des liens tenus mais significatifs entre l'inclination à la vengeance ainsi qu'un style d'attribution hostile, et la fréquence des conduites violentes. Les résultats les plus probants sont généralement obtenus en considérant les réactions émotives individuelles, telles la frustration et la colère. Dans plusieurs études, il appert que la frustration et la colère sont fortement liées à l'adoption de conduites violentes. En poursuivant sur cette ligne de pensée, force est de constater que ces réactions proviennent généralement de conditions ou de situations environnementales liées à l'organisation dans laquelle les personnes travaillent.



## Organisation du travail

Récemment, plusieurs études ont relié des caractéristiques de l'organisation du travail à la fréquence des comportements d'agression (Baron et Neuman, 1996; Leyman, 1996; Vézina, Dompierre, Jauvin et Edme). Les résultats de ces travaux révèlent que le manque d'autonomie dans l'organisation et l'exécution du travail, l'organisation hiérarchique trop stricte du travail, de fréquents changements organisationnels, les conflits de rôle, les emplois monotones, l'insécurité d'emploi, la sous-utilisation des capacités des travailleurs ainsi que la précarité des emplois offerts représentent des facteurs de risques. Vézina (2000) et ses collaborateurs précisent de plus que les risques de violence physique et d'intimidation seraient de 30 à 80 % plus élevés pour les personnes dont le rythme de travail dépend du travail fait par leurs collègues, qui doivent réaliser des tâches complexes ou qui manquent de temps pour réaliser leur travail (Jauvin, Vézina, Dompierre et Edme, soumis). Les mêmes risques seraient à prévoir pour les employés ne pouvant prendre leurs pauses quand ils le désirent ou qui ne contrôlent pas la cadence ou la vitesse de travail (Vézina, 2000). Soulignons aussi que ces facteurs de risque auraient un plus grand impact dans le secteur public ou dans une grande organisation (Jauvin, Vézina, Dompierre et Edme).

**Plusieurs études ont relié des caractéristiques de l'organisation du travail à la fréquence des comportements d'agression.**

Les conditions environnementales de travail inappropriées (chaleur, humidité, éclairage, qualité de l'air, salubrité, espace de travail, niveau de bruit et achalandage) constitueraient aussi des irritants susceptibles de déclencher des agressions (Anderson, Anderson et Deuser, 1996; Cohn et Rotten, 1997; Courcy et Savoie, 2004).

### La qualité des relations

La qualité des relations établies dans les milieux de travail et la façon dont les personnes traitent leurs collaborateurs au quotidien s'avèrent de puissants prédicteurs de la violence au travail (Courcy, Savoie et Brunet, 2003). Les travailleurs réagissent rapidement et parfois agressivement à un mauvais traitement, à un manque de considération ou à une gestion inadéquate des différends (Bies et Tripp, 1996; Skarlicki et Folger, 1997). C'est le principe de réciprocité connu autrefois sous l'appellation « loi du talion ». Quelques études ont permis d'établir des liens clairs entre la qualité des relations que les membres entretiennent au travail et la fréquence des agressions observées dans ces milieux.

D'une part, la qualité perçue de la supervision s'avère un facteur significatif pour expliquer l'emploi de violence verbale par des subalternes à l'égard de leur superviseur (Hagedoorn, Van Yperen, Van De Vliert et Buunk, 1999). Cette relation serait d'autant plus forte que les subalternes ne font pas confiance à leur superviseur et jugent que leur relation avec celui-ci est peu efficace (Courcy et Savoie, 2004). D'ailleurs, l'impartialité et l'utilisation souple du statut par le supérieur immédiat, telles que perçues par les subordonnés, sont négativement liées à l'émission de comportements d'atteinte à l'intégrité psychologique ou de malveillance de la part de ces derniers (Le Brock, 2004).

La seule présence de conflits dans les unités de travail est associée par ailleurs à la fréquence d'agressions entre travailleurs (Chen et Spector, 1992). Qui plus est, comme le mentionne Thomas (1992), si les conflits sont mal gérés, ils peuvent dégénérer rapidement et se transformer en guerre ouverte entre les belligérants. À cet égard, le style de gestion de conflits adopté par le superviseur serait un prédicteur important des agressions de subalternes à leur égard. En effet, les superviseurs évitant les conflits ou préférant s'accommoder à la position de leurs subalternes avec qui ils sont en conflits susciteraient davantage d'agression chez leurs subordonnés (Aquino, 2000).

## Le climat de travail, la culture et la justice organisationnelle

Selon des études réalisées sur le climat de travail, la fréquence des agressions serait fortement liée à la perception qu'ont les travailleurs de la façon dont ils sont traités et gérés (Courcy, Savoie et Brunet, 2003). Les réactions agressives des employés seraient encore plus exacerbées si la relation avec le supérieur immédiat est mauvaise et s'ils sont eux-mêmes peu engagés envers l'organisation (Courcy et Savoie, 2004). Au cœur des composantes du climat de travail, des défaillances en termes de respect et de considération interpersonnels, d'autonomie, de mobilisation et de relations intergroupes s'avèrent des variables significativement liées à la fréquence des actes de violence (Courcy, Savoie et Brunet, 2003; Courcy et Savoie, 2004).

Une étude sur les cultures groupales indique que les milieux caractérisés par une vive compétition entre les membres et de nombreux conflits interpersonnels sont liés à une plus grande fréquence des conduites violentes. À l'inverse, une culture où la coopération entre les membres est valorisée s'associe avec une plus faible fréquence des comportements de violence au travail (Dion, Quenneville, Brunet et Savoie, 2000). La banalisation de la violence, élément omniprésent dans la culture de certaines organisations, constitue également un prédicteur important et souvent oublié des conduites violentes. Cette tolérance, si elle devient un

élément culturel, peut constituer un puissant prédicteur de la violence (Robinson et O'Leary-Kelly, 1998), puisque l'adoption de telles conduites engendrerait la multiplication des actes violents chez les autres travailleurs.

Les travaux portant sur le sentiment de justice organisationnelle indiquent clairement que des travailleurs rapportent davantage d'agressions dans leur milieu lorsqu'ils perçoivent que la prise de décisions importantes les concernant est effectuée de façon arbitraire et sans les consulter et est appliquée sans égard ou justification satisfaisante, laissant présumer du favoritisme (Baron, Neuman et Geddes, 1999). Pour leur part, les iniquités salariales seraient également associées à l'émission de conduites violentes mais de façon moindre lorsque les travailleurs perçoivent les prises de décisions comme étant justes (Skarlicki et Folger, 1997). Sur la base de ces résultats, c'est donc sur les facteurs de risque organisationnel que l'attention des chercheurs se porte actuellement.

### Que tirer d'une décennie de recherche ?

En fait, ce parcours de l'étude des facteurs de risque de la violence au travail ramène invariablement à une équation fondamentale, celle de Lewin (1951) sur la prédiction des conduites individuelles au travail :  $C = f(P \times E)$ . Cette équation stipule que le comportement (C) sera fonction (f) à la fois de la personne (P) et de l'environnement (E) dans lequel elle évolue. Cette dernière assertion invite désormais les chercheurs à intégrer à la fois les facteurs de risque individuels et organisationnels dans leur étude de prédiction des comportements de violence au

travail. Pour les praticiens, cette tangente les convie à considérer à la fois les conditions environnementales tels l'organisation du travail et le climat mais également les perceptions et les aspirations des individus impliqués dans les épisodes de violence. La clé réside donc dans une compréhension préalable de la dynamique des individus et de leur organisation avant de poser les balises d'une intervention structurée de prévention ou de correction des cas de violence au travail.

*François Courcy est psychologue et professeur agrégé au Département de psychologie de l'Université de Sherbrooke, secteur psychologie organisationnelle. Depuis six ans, ses travaux de recherche portent sur la violence et la prédiction des comportements antisociaux au sein des organisations. Il intervient également à titre de conférencier sur ces problématiques auprès d'organisations québécoises.*

Le présent texte est une version abrégée et mise à jour de l'article paru dans la revue *Canal-PSY* de l'Université de Lyon 2, n° 69.

Pour accéder aux références bibliographiques, nous vous invitons à consulter le site Internet de l'Ordre des psychologues du Québec, [www.ordrepsy.qc.ca/membres.html](http://www.ordrepsy.qc.ca/membres.html), sous la rubrique Publications - Psychologie Québec.

#### Lectures complémentaires

Chappell, D., et Di Martino, V. (2000). *Violence at Work*, 2<sup>e</sup> éd. Genève, International Labour Office.

Courcy, Savoie et Brunet (éd.) (2004). *Violences au travail : diagnostic et prévention*. Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Kelloway, E. K., Barling, J., et Hurrell, J. J. Jr. (éd.) (2006). *Handbook of Workplace Violence*. Thousand Oaks, Sage Publications.

**La banalisation de la violence constitue un élément prédicteur important et souvent oublié des conduites violentes.**

Démystifier les troubles de comportement en pédopsychiatrie

Approche diagnostique et thérapeutique

Conférencier invité  
Dr Joseph Biederman, Harvard Medical School



Institut  
Philippe-Pinel  
de Montréal

Université de Montréal

Le 19 janvier 2007

Information  
Chantal Forget  
Tél.: 514-648-8461 poste 639  
Courriel : [c.forget@ssss.gouv.qc.ca](mailto:c.forget@ssss.gouv.qc.ca)  
Site : [www.pinel.qc.ca](http://www.pinel.qc.ca)



CHU Sainte-Justine  
Le centre hospitalier  
universitaire mère-enfant

Pour l'amour des enfants

Université  
de Montréal

Le CHU Sainte-Justine est un centre d'excellence d'envergure mondiale en pédiatrie et en périnatalité. Il assume une importante mission universitaire étant un partenaire privilégié de l'Université de Montréal pour la planification, la coordination et la réalisation des efforts de recherche et d'enseignement. Nos professionnels mettent tout en œuvre pour contribuer de façon significative à l'amélioration de l'état de santé des enfants, des adolescents et des mères du Québec.

Imaginez un emploi qui offre d'aussi  
belles récompenses...

*Vous avez complété votre scolarité de doctorat en psychologie clinique.  
Vous êtes membre de l'Ordre des psychologues du Québec.  
Vous avez de l'expérience auprès d'une clientèle 0 – 18 ans.*

*Joignez l'équipe de **PSYCHOLOGUES**  
du CHU Sainte-Justine*

*Poste permanent de 2 jours par semaine au point de service de Laval du  
Centre de réadaptation Marie Enfant*

*Clientèle majoritairement composée d'enfants présentant des troubles de  
développement et des déficits moteurs cérébraux.*

*Poste permanent à temps complet au programme de neurotraumatologie.  
Opportunités également sur la liste de rappel*



***Une opportunité à saisir !***

***Si vous recherchez ...***

- ♥ Un milieu de travail d'excellence, dynamique et stimulant.
- ♥ Une valorisation à travailler pour les enfants et leur famille.
- ♥ Des opportunités de formation et de développement professionnel.

***Veillez adresser votre candidature à :***

Marie Claude Gendron, CRHA  
Conseillère en dotation  
Direction des ressources humaines  
3175, Chemin Côte Ste-Catherine  
Montréal QC H3T 1C5

Télec. : (514) 345-4807  
recrutement@hsj.qc.ca

## ANALYSE D'UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

# Déborder la relation « bourreau-victime »



Par  
**Michel Vézina**  
et **Julie Dussault**

**L**E 1<sup>er</sup> JUIN 2004 entraînent en vigueur au Québec des dispositions législatives visant à contrer le harcèlement psychologique au travail. Saluées comme avant-gardistes en Amérique du Nord, ces mesures reconnaissent notamment à tout salarié le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et obligent l'employeur à prendre les moyens raisonnables pour prévenir une telle conduite et la faire cesser lorsqu'elle est portée à sa connaissance. Le texte de loi prévoit également des recours pour le salarié qui se croit victime de harcèlement psychologique auprès d'un organisme public, la Commission des normes du travail, laquelle peut, après enquête, rendre toute décision pour faire cesser le harcèlement et compenser la victime pour les préjudices qu'elle a subis.

Tel que libellé, le texte de loi vise à protéger la victime d'une atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique, et à empêcher une dégradation de son milieu de travail. Même s'il est nécessaire, d'un point de vue juridique, que les mesures portent sur la protection individuelle des victimes, on ne peut penser endiguer ce fléau en ne s'appuyant que sur une approche centrée sur l'individu. Aussi, au-delà d'une approche « bourreau-victime » à courte vue, la prévention du harcèlement psychologique au travail passe-t-elle par l'analyse et l'élimination des facteurs organisationnels et des éléments culturels qui sont propices à l'émergence de comportements violents entre membres d'une même organisation de travail.

Le rôle prépondérant de ces facteurs a d'ailleurs été souligné par de nombreux auteurs (Einarsen et Raknes, 1997; Johnson et Indvik, 1994; Vézina, 2000; Hirigoyen, 2001) et confirmé empiriquement par plusieurs autres (Baron et Newman, 1996; Björkqvist *et al.*, 1994; Barrett *et al.*, 1997; Barling, 1996 et Leyman, 1996). De plus, l'émergence de comportements antisociaux au travail est souvent associée aux transformations qu'a connues le travail au cours des dernières décennies (Elliott et Jarrett, 1994; Dejours, 1999; De Gaulejac, 2005).

## Les facteurs organisationnels propices

Les principales dimensions de l'organisation du travail qui ont été reliées au harcèlement psychologique concernent l'intensification du travail, la faiblesse de l'autorité hiérarchique et la précarisation du lien d'emploi.

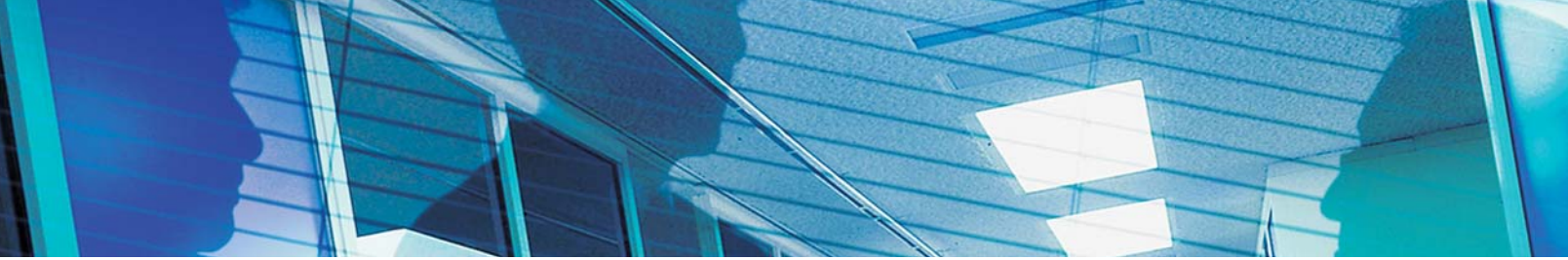
### L'intensification du travail

La mondialisation et la « financiarisation » de l'économie, de même que les développements technologiques, ont amené une pression accrue sur les gestionnaires qui l'ont relayée aux travailleurs, à travers de nouvelles formes d'organisation du travail. Cette pression vers de plus en plus de production avec de moins en moins de ressources crée une tension dans les rapports sociaux au travail, tension qui peut entraîner des excès de langage ou même des comportements violents. Il s'agit d'une forme de déplacement de la tension qui est ainsi évacuée, non pas sur l'employeur, mais sur d'autres travailleurs. De Gaulejac (2005) affirme même que « la majorité des employés se sentent individuellement harcelés parce qu'ils sont collectivement soumis à une pression intense. Mais faute de pouvoir intervenir sur les méfaits de l'organisation du travail, ils s'agressent entre eux, jusqu'à s'en prendre à eux-mêmes... » (p. 185).

Ce travail dans l'urgence avec un sous-effectif chronique est souvent encouragé par la rémunération au mérite ou par l'évaluation individuelle des performances. Dans un contexte où la fin (de meilleurs résultats) justifie les moyens, on ne s'embarrasse pas de considérations éthiques, ce qui n'est pas sans avoir un impact négatif sur le maintien des solidarités au travail. Certains types d'organisation transforment ainsi des collectifs de travail en collectifs d'individus, transformation qui favorise la mise en concurrence des personnes, la désignation de boucs émissaires et la persécution collective des sujets trop faibles pour s'adapter aux nouvelles réalités de la productivité (Vannereau, 2004).

### La faiblesse de l'autorité hiérarchique

L'insécurité des gestionnaires ou leur méconnaissance des difficultés du travail réel peut les amener à adopter une position de retrait par rapport à l'équipe de travail dont ils sont responsables. Cette distanciation peut même être justifiée sous prétexte d'autonomisation et de responsabilisation des salariés (Vannereau, 2004). Ainsi,



nombreux sont les cadres de premier niveau qui passent de plus en plus de temps dans leur bureau à effectuer des tâches administratives plutôt que d'être dans l'unité de travail avec leurs subordonnés. Cet éloignement est propice à l'émergence d'un pouvoir parallèle au sein de l'organisation (la nature ayant horreur du vide) et à la naissance de clans souvent à l'origine d'abus de pouvoir et de situations conflictuelles au sein des équipes de travail sous tension. Or, des conflits non ou mal gérés (notamment par un gestionnaire trop peu présent) constituent un terreau fertile à l'émergence du harcèlement psychologique au travail (Hirigoyen, 2001).

Une autre forme de distanciation ou d'inertie de la direction a été observée dans une étude que nous réalisons présentement auprès des agents en services correctionnels québécois (Vézina *et al.*, 2003). Elle consiste à minimiser l'intervention des gestionnaires dans le processus de sélection des agents et à donner à ces derniers un minimum de formation nécessaire à l'exercice de leur travail. Confrontés à des individus qui ne maîtrisent pas les rudiments du métier, les agents en poste participent à une épuration indirecte des candidats jugés moins sécuritaires, en poussant ceux-ci à s'autoexclure (démissionner), par le recours à des formes de harcèlement diverses qui deviennent à la longue insupportables.

### La précarisation du lien d'emploi

La précarisation de l'emploi, de même que le recours à la sous-traitance et à une main-d'œuvre intérimaire, participent à la destruction des solidarités en milieu de travail, et cette désolidarisation favorise l'émergence de harcèlement psychologique au travail (Dejours, 1999). La juxtaposition de personnel relevant d'employeurs différents peut, en effet, entraîner des divergences et même des conflits sur les façons de faire le travail, en raison notamment de compétences inégales ou de règles de métier différentes. De plus, la peur de perdre son emploi peut générer un contexte de lutte pour la survie où tous les coups bas sont permis et où le chacun pour soi fait partie des nouvelles règles du jeu.

### Les éléments culturels propices

Les éléments culturels font référence aux normes et aux valeurs propices à l'éclosion du harcèlement psychologique en milieu de travail. Trois d'entre eux méritent une attention particulière. Il s'agit de la banalisation ou de la négation du phénomène, de la tolérance aux incivilités et de l'iniquité ou de l'injustice en milieu de travail.

#### La banalisation ou la négation du harcèlement psychologique

On peut souvent lier la tolérance ou la normalisation du harcèlement psychologique en milieu de travail à la banalisation ou à la négation du phénomène. « Ce n'est pas pire ici qu'ailleurs, c'est un

phénomène de société qui est présent partout », disent souvent des salariés ou du personnel de direction. Il s'agit en fait d'une stratégie défensive pour ne pas porter l'odieux de l'inaction ou encore pour la justifier.

La normalisation du harcèlement psychologique peut également être liée à la transgression de normes implicites dans le milieu. Dans le contexte de la recherche en cours en milieu correctionnel québécois (Vézina *et al.*, 2003), nous avons pu noter que le non-respect de certaines règles, par exemple en dénonçant un collègue ou en témoignant contre un autre agent, ou encore en faisant preuve de favoritisme ou d'une trop grande familiarité avec les détenus, pouvait s'accompagner de comportements hostiles et même violents envers les agents responsables de ces manquements au code d'honneur.

On comprend que, dans un tel contexte, il soit difficile pour la victime et même pour un témoin de dénoncer son agresseur, de peur notamment des représailles qui pourraient s'ensuivre. Participant tous au jeu de la compétition, tout comme adhérant tous aux mêmes règles implicites du milieu, les employés « témoins » d'actes de violence peuvent en venir à avoir recours à la stratégie des « œillères volontaires » (Molinier, 2005), à instaurer une complicité collective, à s'adapter à la banalité du mal, à ne plus le dénoncer et même à y participer (Dejours, 1999).

#### La tolérance aux incivilités

On entend par « incivilités » au travail « des comportements déviants de faible intensité dont l'intention de blesser est ambiguë, en violation des normes de respect mutuel du milieu » (Lim et Cortina, 2005). La tolérance au manque de respect envers les autres peut prendre différentes formes selon les milieux de travail et selon l'importance des valeurs morales qui les caractérisent. Le caractère ambigu de l'intention derrière les gestes ou les paroles peut se manifester par exemple sous forme de moqueries sur l'orientation sexuelle ou sur la nationalité de quelqu'un ou encore de critiques sur le travail fait. La tolérance aux incivilités peut conduire à une spirale de comportements agressifs d'intensité croissante (Anderson et Pearson, 1999).

#### L'iniquité ou l'injustice

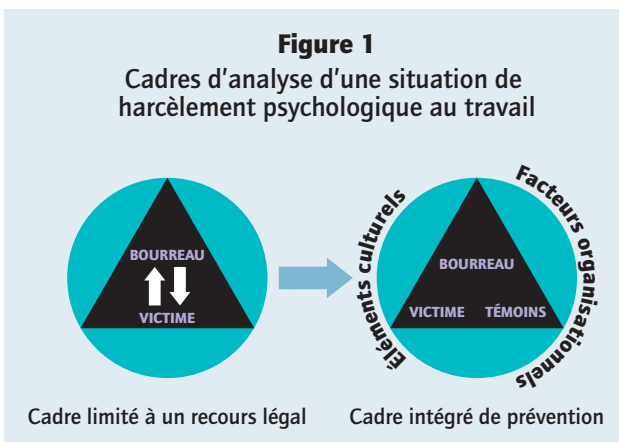
La perception de la part des travailleurs d'être traités de façon inéquitable ou injuste tant de la part de la direction que des collègues, notamment au regard de la charge de travail, des perspectives de promotion ou encore de la gestion disciplinaire, génère de la frustration et engendre des manifestations de violence au travail (Hoad, 1993). Lorsque cette tolérance à l'injustice ou à l'iniquité en vient à faire partie intégrante d'une norme implicite du milieu, il devient alors très difficile de corriger la situation.



Dans notre étude auprès des agents en services correctionnels québécois (Vézina *et al.*, 2003), nous avons pu constater que la frustration engendrée par le favoritisme (notamment dans l'attribution des heures aux différents membres du personnel sur appel) fait naître entre eux des comportements que l'on peut qualifier de violents. Ils font ainsi payer à leurs collègues les fautes commises par la gestion.

### Éliminer les conditions favorisant le harcèlement

Comme on peut le constater, il faut adopter, dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail, un cadre qui dépasse la relation « bourreau-victime » pour intégrer les dimensions organisationnelles et culturelles à l'œuvre (voir la figure ci-contre).



À l'instar de la technique de l'arbre des causes utilisée dans l'investigation d'un accident de travail (Monteau, 2005), il faut, dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique, pousser notre réflexion au-delà des causes qui semblent les plus évidentes et qui sont souvent réduites à un simple conflit de personnalités ou à la présence malheureuse d'un pervers narcissique dans le milieu. Le cadre d'analyse doit donc viser à inclure les causes plus indirectes du phénomène, c'est-à-dire les lacunes dans le système de gestion. Il importe donc d'aller au-delà de l'identification du harceleur pervers pour identifier aussi, comme le dit Davezies (2004), l'organisation pervertie, celle qui constitue un terrain propice au développement de comportements pervers, celle « dont les contradictions favorisent la transgression des règles communes, la subversion des rôles et des fonctions, le discrédit de la vérité » (p. 516). Aussi, dans une perspective de prévention véritable, les intervenants confrontés à une situation de harcèlement psychologique au travail sont-ils invités à adopter une approche qui va

au-delà de la séparation des protagonistes, pour s'attaquer à une tâche beaucoup plus complexe : soit celle de modifier le terrain fertile ou propice à l'émergence du phénomène.

*Michel Vézina, FRCP, est médecin spécialiste en santé communautaire à l'Institut national de santé publique du Québec et membre de l'équipe de Recherches sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail (RIPOST). Il est aussi professeur titulaire au département de médecine sociale et préventive de l'Université Laval.*

*Julie Dussault est candidate au doctorat en sociologie à l'Université Laval et membre de l'équipe de recherche RIPOST.*

Ce texte est tiré du magazine *Pistes* (vol. 7, n° 3), [www.pistes.uqam.ca](http://www.pistes.uqam.ca).

#### Bibliographie

- Anderson, L. M., et Pearson, C. M. (1999). « Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace ». *Academy of Management Review*, vol. 24, n° 3, p. 452-471.
- Barling, J. (1996). « The prediction, experience, and consequences of workplace violence ». Dans Vandenberg, G. R., et Bulatao, E. Q. (éd.). *Violence on The Job : Identifying Risks and Developing Solutions*. Washington, American Psychological Association, p. 29-49.
- Baron, R. A., et Newman, J. H. (1996). « Workplace violence and workplace aggression : Evidence on their relative frequency and potential causes ». *Aggressive Behavior*, vol. 22, n° 3, p. 161-173.
- Barrett, K. E., Riggart, T. F., et Flowers, C. R. (1997). « Violence in the workplace : preparing for the age of rage ». *Journal of Rehabilitation Administration*, vol. 21, n° 3, p. 171-188.
- Björkqvist, K. *et al.* (1994). « Aggression among university employees ». *Aggressive Behavior*, 20, p. 173-184.
- Davezies, P. (2004). « Le harcèlement moral : organisation du travail ou perversion narcissique? » Dans : Documents pour le médecin du travail, n° 100, 4<sup>e</sup> trimestre, Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Paris, p. 515-516.
- De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris, Seuil.
- Dejours, C. (1999). « Violence ou domination? » *Travailler*, 3, p. 11-29.
- Einarsen, S., et Raknes, B. I. (1997). « Harassment in the workplace and the victimization of men ». *Violence and Victims*, vol. 12, n° 3, p. 247-263.
- Elliott, R. H., et Jarrett, D. T. (1994). « Violence in the workplace : the role of human resource management ». *Public Personnel Management*, vol. 23, n° 2, p. 287-299.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). *Malaise dans le travail : Harcèlement moral – démanteler le vrai du faux*. Paris, La Découverte et Syros.
- Hoad, C. D. (1993). « Violence at work : Perspectives from research among 20 British employers ». *Security Journal*, 4, p. 64-86.
- Jauvin, N. *et al.* (2003). « Recherche sur les effets du travail en détention sur l'absentéisme au travail, la santé et la sécurité du personnel. Volet qualitatif, section B : Analyse psychodynamique des entrevues ». RIPOST, CSSS Vieille-Capitale, [www.cssvc.qc.ca/publications/doc/RIPOST/RQualitatifASCSecB.pdf](http://www.cssvc.qc.ca/publications/doc/RIPOST/RQualitatifASCSecB.pdf)
- Johnson, P. R., et Indvik, J. (1994). « Workplace violence : An issue of the nineties ». *Public Personnel Management*, vol. 23, n° 4, p. 515-523.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing : la persécution au travail*. Paris, Seuil.
- Lim, S., et Cortina, L. M. (2005). « Interpersonal mistreatment in the workplace : the interface and impact of general incivility and sexual harassment ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, n° 3, p. 483-496.
- Moliner, P. (2005). *Perspectives actuelles en psychodynamique du travail : les nouvelles formes de servitude*. Acte de conférence. Université Laval, mai 2005.
- Monteau, M. (2005). « L'analyse des accidents ». Dans Bureau international du travail. *Encyclopédie de la santé et de la sécurité au travail*. Genève, p. 57.22-57.27, [www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/encyclo/pdf/index.htm](http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/encyclo/pdf/index.htm)
- Vannereau, J. (2004). « Pour comprendre la contradiction entre les discours et les pratiques de management ». *Carriéologie*, vol. 9, n° 3, p. 1-11.
- Vézina, M. (2000). « Les dimensions organisationnelles de la violence au travail ». *Le Médecin du Québec*, vol. 35, n° 3, p. 137-138.



## PSYCHOLOGUES

Le Service correctionnel du Canada recrute actuellement des psychologues pour travailler auprès des délinquants. L'objectif du processus est de créer un répertoire régional de candidats qualifiés afin de répondre à des besoins actuels et futurs.

### Les avantages :

- Formation continue
- Prime de bilinguisme, indemnité de rétention et de facteur pénologique
- Salaire annuel se situe entre 63 805 \$ – 74 387 \$
- Avantages sociaux intéressants
- Opportunité d'emploi offrant des défis intéressants

### Pour être admissible, vous devez rencontrer les exigences minimales suivantes :

- Maîtrise en psychologie médico-légale, clinique, du counselling ou dans une autre spécialité de psychologie pertinente pour le poste;
- Membre de l'Ordre des psychologues du Québec;
- Expérience de la prestation de services psychologiques (incluant services de la santé mentale), tels que d'évaluation, de counselling ou d'autres services de psychologie à des adultes, dans des séances de groupe ou des séances individuelles;
- La compétence dans l'usage du français ou du français et de l'anglais au niveau intermédiaire.

Pour plus de renseignements sur ces postes ou pour postuler, veuillez consulter le site Internet de la Commission de la fonction publique du Canada à <http://emplois.gc.ca>. Vous pouvez aussi utiliser le service téléphonique national INFOTEL au 1-800-645-5605.

La préférence sera accordée aux citoyennes et citoyens canadiens.

Nous souscrivons au principe de l'équité en matière d'emploi.

La fonction publique du Canada s'est engagée à instaurer des processus de sélection et un milieu de travail inclusifs et exempts d'obstacles. Si l'on communique avec vous au sujet de ce processus, veuillez faire part au représentant ou à la représentante de vos besoins pour lesquels des mesures d'adaptation doivent être prises pour vous permettre une évaluation juste et équitable.

## PSYCHOLOGISTS

The Correctional Service of Canada is currently recruiting psychologists to work with offenders. The purpose of the process is to create a regional inventory of qualified candidates in order to meet present and future needs.

### Advantages :

- Continuous learning
- Bilingualism bonus, retention and penological factor allowances
- Annual salary between \$63,805 – \$74,387
- Interesting pay benefits
- Job opportunity offers interesting challenges

### To be eligible, you must meet the following minimum requirements :

- Masters degree in clinical, forensic or counselling psychology or in another psychological speciality relevant to the position;
- Member of the « Ordre des psychologues du Québec »;
- Experience in the provision of psychological services (including mental health services), such as assessment, counselling with adults, either in groups or individuals;
- Proficiency in the use of French or French and English at an intermediate level.

For more information about these positions or to apply, please visit the Internet site of the Public Service Commission of Canada at <http://jobs.gc.ca>. You may also use the INFOTEL national telephone service at 1-800-645-5605.

Preference will be given to Canadian citizens.

We are committed to Employment Equity.

The public service of Canada is committed to developing inclusive, barrier-free selection processes and work environments. If contacted regarding this process, please advise the departmental official of the accommodation measures which must be taken to enable you to be assessed in a fair and equitable manner.

# La musique et les mots, pour mieux mater le cancer

Par Josée Descôteaux

**L**ES JOURS de sa vie fuient trop vite, mais le bonheur est solide, sans anicroche, confortable. Sans crier gare, les mots du médecin assènent un coup de massue qui broie tout le possible d'une vie qu'elle n'a jamais souhaité voir annihilée. Puis le temps ouvre les yeux, et d'autres mots atténuent les maux. Et il y a les chansons. Elles disent le cancer, et on s'y arime pour fourbir les armes avec lesquelles on bravera la maladie afin qu'elle ne dévaste pas corps et âme.

Cette femme malade est fictive, mais elle n'est pas imaginaire, puisque chacun d'entre nous compte désormais au moins une victime de cancer dans son entourage, immédiat ou non. Le scénario catastrophe décrit ci-dessus est inspiré sans doute d'un grand nombre d'histoires vraies.

Pour adoucir de telles histoires, la psychologue montréalaise Sharon Zigman a dirigé et participé à la production du disque *The Colour's Coming Back*, lancé en juin 2005. L'album compte 14 pièces originales principalement destinées aux victimes du cancer et à leurs proches. La psychologue a écrit les paroles de 12 chansons, alors que la pianiste de jazz Mary Cowan a signé l'une des 14 pièces, en plus de composer la musique de 12 d'entre elles. Le disque a été produit dans les studios de C. Cussy Nicodemo à Montréal, et Jeff Fisher a collaboré à la réalisation d'une partie des arrangements musicaux.

« Les interprètes sont tous des professionnels œuvrant sur les scènes de Montréal », ajoute M<sup>me</sup> Zigman, qui exerce sa profession en bureau privé au Mail Cavendish.

Elle a déniché ces voix dans son entourage... ou par hasard, par exemple en assistant à une réception de mariage où elle a recruté le chanteur que l'on avait embauché pour la fête. Être pourvu d'une voix juste n'était pas le seul atout nécessaire pour faire partie de l'équipe d'interprètes du CD; ceux-ci



Sharon Zigman



Mary Cowan



Daniel Zigman

devaient également être en mesure de bien personnifier, en chantant, le héros ou l'héroïne dont l'histoire est racontée dans la chanson, souligne M<sup>me</sup> Zigman.

En plus de la psychologie, celle-ci nourrit une grande passion pour la musique, jouant du piano et de la batterie depuis une trentaine d'années. « J'ai commencé le jazz en 1987 et j'ai commencé à travailler avec Mary Cowan en 1998 », ajoute celle qui gratte également fort bien guitare et mandoline.

## Les voies de la survie

Alors que Sharon Zigman venait de se lancer dans l'aventure musicale avec la pianiste Mary Cowan, une de ses amies, chercheuse dans le traitement du cancer à McGill, lui a un jour parlé de la maison Gilda, un centre de

---

**« LE BUT N'ÉTAIT PAS UNIQUEMENT DE PARLER DE LEUR HISTOIRE MAIS ÉGALEMENT DE CIBLER LES FORCES DE CES GENS POUR SURMONTER LES FAIBLESSES. »**

---

santé pour les personnes atteintes du cancer situé à Montréal (fermé il y a deux ans). Ce « refuge » pour les malades et leurs proches a été fondé en 1989 par le comédien Gene Wilder à la suite du décès de son épouse, la comédienne Gilda Radner, emportée par le cancer des ovaires.

M<sup>me</sup> Zigman y a d'abord œuvré à titre de consultante professionnelle, avant d'y offrir bénévolement ses services, notamment en hypnothérapie. Son intérêt pour la psychoncologie est né lors d'une rencontre marquante avec une patiente cancéreuse. « Par la suite, j'ai rencontré certains patients qui étaient trop souffrants pour venir me voir au bureau, et j'ai commencé à aller les visiter », relate la psychologue.

Ironie du sort, sa professeure de piano, Mary Cowan, lui apprend à cette époque qu'elle a vaincu un cancer du sein 15 ans plus tôt. Elle lui annonce aussi que sa sœur est atteinte d'un cancer, puis révèle qu'elle a écrit pour elle une chanson. « Elle m'a alors proposé de soumettre cette chanson à la maison Gilda, et l'idée de faire un disque a surgi dans ma tête! » relate M<sup>me</sup> Zigman. Elle ne peut réprimer un rire en racontant « la tête que faisait Mary » lorsqu'elle a lancé cette « idée folle »!

Pourtant, l'idée qui semblait extravagante a mué en projet qui s'est réalisé. La psychologue musicienne a puisé son inspiration dans le contenu d'entrevues professionnelles avec des cancéreux ou des proches de victimes de la maladie. « Le but n'était pas uniquement de parler de leur histoire mais également de cibler les forces de ces gens pour surmonter les faiblesses, explique-t-elle. Par exemple, cette femme qui a perdu son époux à cause du cancer, et qui a commencé par la suite à faire de la peinture; elle a utilisé l'art comme outil contre sa peine. Son histoire est racontée dans la chanson titre de l'album, *The Colour's Coming Back* », ajoute-t-elle.

Ainsi, la majorité des pièces de l'album chante la diversité des combats contre la maladie; *Can't Catch Me, I'm Houdini* raconte la lutte difficile du président de l'Association canadienne du cancer colorectal contre la maladie mais également pour l'obtention d'aide financière du gouvernement. « Cette chanson est plus légère, parfois drôle, à l'image de Barry (le président de l'Association), précise M<sup>me</sup> Zigman en indiquant que la négation – rejeter la maladie – peut s'avérer un bon moyen de défense dans le combat contre cette dernière, même si les psychologues affirment généralement qu'il faut admettre et accepter l'ennemi pour mieux l'affronter. « La négation, oui mais jusqu'à un certain point, souligne M<sup>me</sup> Zigman. D'autres se lancent dans la création, certains vont décider de renvoyer la maladie derrière eux pour aller de l'avant... »

### Publicité coûteuse

Après avoir complété son baccalauréat en psychologie à l'Université McGill, Sharon Zigman a décroché son diplôme en éducation afin de pouvoir enseigner et ainsi gagner le pécule nécessaire... pour contribuer financièrement à la célébration de l'union avec l'homme de sa vie. Elle a poursuivi ses études en éducation spécialisée en complétant sa maîtrise, après quoi elle a travaillé avec les enfants ayant des troubles d'apprentissage.

« J'ai ensuite fait une seconde maîtrise, en counseling psychologique, parce que je voulais être conseillère en orientation, enchaîne-t-elle. Un de mes professeurs, Laetitia Cox, démarrait alors un programme de thérapie familiale et conjugale, devenu l'Institut Argyle. J'ai étudié avec elle dans le cadre de ce programme, et j'ai par la suite passé les examens pour être admise au sein de l'Ordre des psychologues », relate la psychologue qui est notamment membre des associations québécoise et américaine de thérapie conjugale et familiale.

Aujourd'hui, Sharon Zigman affirme travailler davantage en thérapie individuelle, mais elle rencontre encore régulièrement une partie de sa clientèle avec leur famille. « Je travaille désormais à temps partiel, environ 10 heures par semaine », précise-t-elle.

C'est que moult autres passions envoient filer ses journées à la vitesse de l'éclair! Le « bébé » né de l'idée folle fut lancé sans battage publicitaire mais il faut maintenant le

pousser un peu pour l'aider à grandir et le faire connaître auprès du grand public. La publicité est cependant trop dispendieuse, mentionne M<sup>me</sup> Zigman.

La psychologue a d'ailleurs mis sur pied, avec son époux, un organisme à but non lucratif qui permettra de consacrer à la prévention, à la recherche et au traitement du cancer une



partie des revenus de la vente du disque. « Nous travaillons beaucoup avec les hôpitaux. Le disque y est vendu dans certaines boutiques de cadeaux. Nous en avons jusqu'ici vendu environ 1 000 copies », indique M<sup>me</sup> Zigman.

### Lever les tabous

L'amante de la musique et de la psychologie songe-t-elle à un second album? « Je n'y ai pas vraiment pensé. Produire celui-ci a nécessité tant de temps et de travail ! » s'exclame-t-elle.

De toute façon, pour le moment – outre la promotion du disque – Sharon Zigman continue à nourrir son intérêt pour la psychoncologie, sans toutefois en avoir fait une spécialisation par laquelle elle compterait davantage de clients cancéreux ou endeuillés. Elle poursuit cependant des discussions avec la coordonnatrice du programme « Faire face », qui offre des ressources et services aux personnes atteintes du cancer et à leurs proches à l'Hôpital Royal Victoria.

« La psycho-oncologie est un champ assez nouveau. Parler du cancer était jusqu'à assez récemment encore tabou. Nous voulons développer la conscience que c'est correct de parler de la maladie. À cet effet, les groupes de soutien semblent efficaces; les gens vivent plus longtemps », explique M<sup>me</sup> Zigman.

Petit à petit, les mots et les notes des chansons de *The Colour's Coming Back* réson-

nent dans les salles de ces groupes de soutien. Elles apaisent parfois des colères sourdes, elles révèlent la possibilité de lutter avec d'autres « guerriers contre le cancer », en plus de susciter des discussions desquelles surgissent souvent les réponses aux questions qui obnubilent les malades et leurs proches.

La psychologue qui a signé la majeure partie des textes du disque affirme que ces chansons, en plus d'être ainsi utilisées en tant qu'outils thérapeutiques par les groupes de soutien, racontent la détresse et les espoirs de plus d'une personne. « Des gens m'ont dit que la musique leur parle... », ajoute-t-elle.

Ainsi, la pièce *Why Me?* (« pourquoi moi? ») chante la question qu'ont sans doute créée et que pleureront un grand nombre de victimes du cancer. Où est la justice quand les bonnes personnes sont terrassées par la maladie?

D'autres chansons jouent le rôle de la caresse apaisante dont les malades ont souvent très faim : « *My Quiet Place* est en fait un script hypnotique que j'ai écrit et dans lequel on se trouve sur une île paradisiaque, explique la psychologue hypnothérapeute. La brosse de la batterie imite le rythme de la respiration, tout comme dans l'hypnose. »

Au cœur du grand désarroi qu'entraîne la maladie, la « raison de vivre », qui voit parfois des malades accomplir des tâches que l'on croit irréalisables dans leur état, n'est pas qu'un mythe : ainsi, la pièce *I'll Be There* raconte l'histoire d'une grand-mère atteinte d'un cancer qui a puisé au fond d'elle une énergie surprenante pour assister au mariage de son petit-fils. La foi peut déplacer des montagnes...

Il y a les malades et il y a ceux qui perdent ces êtres chers. Comme le héros de la chanson *A Gift*, écrite par Sharon Zigman. « Je l'ai composée pour un ami dont le fils de 13 ans a succombé à la leucémie. » « Il n'y a rien de pire que perdre un enfant », avait-il alors confié à son amie psychologue. Pourtant, souligne M<sup>me</sup> Zigman, il affirme qu'il savoure aujourd'hui au centuple chaque instant de son quotidien.

La lutte n'est pas sans merci, quand il reste des mots pour la dire et des bonnes âmes et des bonnes heures pour façonner un autre bonheur.

*Josée Descôteaux est journaliste indépendante.*

**On peut acheter le disque à partir du site Internet de Sharon Zigman : [www.thecolourscomingback.ca](http://www.thecolourscomingback.ca).**

# COURS DE DÉONTOLOGIE

CALENDRIER 2006

*Des cours de Déontologie et professionnalisme seront offerts en 2006-2007. Le cours s'adresse aux candidats à l'admission ainsi qu'aux psychologues qui pratiquent depuis quelque temps et qui souhaitent effectuer une mise à jour de leurs connaissances sur le plan déontologique.*

*Ce cours totalise 45 heures de travail et requiert la présence des participants à **deux** journées complètes de formation. Par le biais de présentations, de travaux individuels et en équipe, les participants sont appelés à réfléchir sur plusieurs situations susceptibles de se présenter dans le cours d'une pratique professionnelle de la psychologie impliquant une prise de décision éthique. Les thèmes suivants sont notamment abordés : confidentialité, conflit d'intérêts, dangerosité, tribunaux. Les situations étudiées tiennent compte des particularités de divers champs de pratique. Les participants peuvent ainsi discuter des principes déontologiques et des lois qui régissent leur conduite professionnelle et se sensibiliser au processus de prise de décision éthique.*

Le calendrier du cours

## « DÉONTOLOGIE ET PROFESSIONNALISME »

s'établit comme suit pour l'année 2006-2007 :

### MONTRÉAL

**GROUPE 12 :** 8 décembre 2006 et 12 janvier 2007

**GROUPE 1 :** 23 février 2007 et 23 mars 2007

**GROUPE 2 :** 11 mai 2007 et 8 juin 2007

Les cours offerts à Montréal auront lieu de 9 h à 16 h 30 dans les locaux de l'Ordre, situés au 1100, avenue Beaumont, 5<sup>e</sup> étage, à Mont-Royal.

FORMULAIRE  
D'INSCRIPTION

## Cours Déontologie et professionnalisme • Sessions 2006-2007

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

Adresse à domicile \_\_\_\_\_

Tél. domicile ( ) \_\_\_\_\_ Tél. travail ( ) \_\_\_\_\_

N° de permis \_\_\_\_\_ Indiquez votre choix de groupe \_\_\_\_\_

Paiement par carte de crédit : (NUMÉRO DE LA CARTE) \_\_\_\_\_ Expiration \_\_\_\_\_

N'oubliez pas de joindre un chèque au montant de 284,88 \$ (taxes incluses) libellé à l'Ordre des psychologues du Québec, 1100, avenue Beaumont, bureau 510, Mont-Royal, Québec, H3P 3H5, ou par télécopie (paiement par carte de crédit seulement) au (514) 738-8838.

## Conférences de la SQPTO

La Société québécoise de psychologie du travail et des organisations (SQPTO) œuvre pour la psychologie du travail et des organisations ainsi que pour ceux et celles qui pratiquent dans ce domaine. Dans le but d'assurer le perfectionnement continu de ses membres, plusieurs conférences sont offertes dans chacune des quatre sections régionales de la Société. Voici un aperçu de la programmation 2006-2007.

- **Gérer le volet humain d'un changement organisationnel**, par M<sup>me</sup> Céline Bareil (8 novembre 2006 à Montréal);
- **Gérer la diversité**, par M<sup>mes</sup> Johanne Côté-Galarneau et Manon Deschênes (19 janvier 2007 à Québec);
- **Gérer le 3<sup>e</sup> tiers de carrière ou comment mobiliser les préretraités**, par M<sup>me</sup> Diane Doyon et M. Jacques Limoges (6 décembre 2006 à Sherbrooke);
- **Expérience de D.O. chez Bowater**, par M. Alain Reid (8 décembre 2006 à Gatineau).

Pour connaître la programmation complète, consultez le [www.sqpto.ca](http://www.sqpto.ca)

30

## Formations pour les psychologues de la région Laurentides/Lanaudière

**Automne 2006.** Un souper-causerie portant sur **les défis que doivent relever les psychologues dans l'exercice de la psychothérapie** aura lieu à Joliette le jeudi 23 novembre à 18 h. L'animatrice de cette activité, M<sup>me</sup> Marie Desrosiers, clinicienne, a réfléchi et écrit sur la question. Elle nous fera part de son expérience et nous amènera à réfléchir sur le rôle du psychologue, indépendamment de ses allégeances théoriques. Une discussion suivra où l'on se centrera sur le thérapeute lui-même et sur les difficultés qu'il peut rencontrer lorsqu'il est confronté, par exemple, à des réactions thérapeutiques négatives chez les clients, à des situations d'urgence, à des démarches thérapeutiques parallèles. Nous comptons sur votre participation pour faire de cette rencontre un lieu d'échanges cliniques constructif.

**Mars 2007.** Nous annonçons également une formation sur le **traitement cognitivocomportemental des troubles anxieux** pour le mois de mars 2007. M<sup>me</sup> Isabelle Boivin, formatrice connue dans le domaine et rattachée à la clinique des troubles anxieux de Montréal, sera notre conférencière invitée. Elle s'est intéressée au problème du perfectionnisme méadapté. Vous recevrez par courrier les modalités d'inscription pour ces deux activités.

Pour toute information, veuillez communiquer avec M<sup>me</sup> Yvette Palardy, 450 581-5100, p. 417.

## Journées de formation du RPPAE

Le **Regroupement des psychologues en PAE** vous invite le vendredi 17 novembre 2006, de 8 h 30 à 16 h, à une journée de formation sur le thème « **Le problème, c'est l'autre ! Outils de gestion de conflits** » avec Brigitte Lavoie, psychologue. Inscription avant le 10 novembre.

Le **RPPAE** vous invite également le vendredi 2 février 2007, de 8 h 30 à 16 h, à une journée de formation sur le thème « **Stratégies hypnotiques dans une intervention court terme : anxiété, sommeil et douleur** », avec Liliana Cané, psychologue. Inscription avant le 26 janvier 2007. Lieu : Banque de Montréal, 129, rue Saint-Jacques, 14<sup>e</sup> étage, Montréal. Coûts par activité : 100 \$ (membres), 125 \$ (non-membres) incluant le petit-déjeuner et le lunch sur place.

Inscription : postez un chèque à l'ordre du RPPAE, ainsi que votre nom, téléphone et courriel à l'adresse suivante : RPPAE, 4278, D'Assigny, Terrebonne, J6X 1N8, en indiquant l'activité choisie. Vous pouvez contacter le secrétariat du RPPAE par téléphone : 450 471-1621 ; courriel : [rppae@videotron.ca](mailto:rppae@videotron.ca). Pour plus d'information, contactez Christine Smilga au 514 875-8882.

## Ateliers du RPG

Le **Regroupement des psychologues en gérontologie (RPG)** vous propose deux ateliers de formation. Un premier portera sur **les aspects psychiatriques de la maladie de Parkinson** et sera offert par le Dr Nathalie Shamliam, psychiatre au sein de l'équipe de psychogériatrie de l'Hôpital Sacré-Cœur de Montréal. La présentation du Dr Shamliam abordera les grands symptômes neuropsychiatriques associés à cette maladie (dépression, troubles anxieux, psychose, démence, trouble du sommeil, etc.). Pour chacun d'eux, elle apportera des éléments de compréhension et traitera de leurs impacts pour le patient et les aidants. Elle portera une attention particulière au rôle du psychologue dans ce contexte. L'atelier lui-même se déroulera de 9 h à 12 h et sera suivi d'échanges cliniques entre les participants, en l'absence, toutefois, de la conférencière. Date : vendredi 24 novembre 2006. Lieu : Centre hospitalier Jacques Viger, 1051, Saint-Hubert, Montréal. Coût : 70 \$ pour les membres (membership : 30 \$).

Un deuxième atelier intitulé : « **Préserver l'identité des personnes avec une démence** » sera offert par Hildegard Brack, Ph. D., psychologue à l'Hôpital Douglas de Montréal. Cet atelier est prévu pour le 2 février prochain et sera tenu à l'Hôpital Douglas. Coût : 70 \$ pour les membres. Pour information, contactez Julie Bélanger au 514 684-0173, p. 1378.



# DOMINIQUE INTERACTIF C'EST QUOI?

- Ⓢ Une évaluation directe de la psychopathologie de l'enfant de 6 à 11 ans.
- Ⓢ Un test entièrement développé et validé au Québec.
- Ⓢ Un profil basé sur les critères du DSM-IV.
- Ⓢ Une administration entièrement interactive.



Pour télécharger une démonstration,  
visitez notre site Internet au:  
[www.dominicinteractive.com](http://www.dominicinteractive.com)

**Un test indispensable**  
lorsqu'on évalue des enfants de 6 à 11 ans.



**D.I.M.A.T. inc.**, Boîte postale 212, succursale Victoria, Westmount, Québec H3Z 2V5  
Téléphone (sans frais): 1 866 540-9255 • Télécopieur: 514 326-0993

**Colloque pour un changement social.** Thème : « Le marché de la beauté... Un enjeu de santé publique ». Organisé par le Réseau québécois d'action pour la santé des femmes. Les 23 et 24 novembre 2006, au Centre 7400 à Montréal. Information et inscription : [www.rqasf.qc.ca](http://www.rqasf.qc.ca).

**Atelier de formation sur les aspects psychiatriques de la maladie de Parkinson.** Conférencière : D<sup>e</sup> Nathalie Shamliam, psychiatre au sein de l'équipe de psychogériatrie de l'Hôpital Sacré-Cœur de Montréal. Organisé par le Regroupement des psychologues en gérontologie (RPG). Le vendredi 24 novembre 2006, de 9 h à 12 h, et suivi d'échanges cliniques entre les participants, en l'absence de la conférencière. Au Centre hospitalier Jacques Viger, 1051, Saint-Hubert, à Montréal. Coût : 70 \$ pour les membres (membership : 30 \$). Information : Julie Bélanger au 514 684-0173, p. 1378.

**Vendredis intersubjectifs.** Thème : « Le dialogue thérapeutique ». Étude et échanges en plénière et sous-groupes autour des textes de Donna Orange, qui sera conférencière invitée le 12 mai 2007. Organisés par le Groupe d'étude sur l'intersubjectivité. Les 24 novembre 2006, 2 février et 30 mars 2007, de 19 h 30 à 21 h 30, au pavillon Marie-Victorin de l'Université de Montréal, salle D-427. Information :

Sonia Boudreault au 514 972-9098 ou à [intersubjectivite@hotmail.com](mailto:intersubjectivite@hotmail.com).

**L'art du réseautage : une façon d'augmenter votre clientèle et d'améliorer votre vie personnelle.** Conférencière : Lise Cardinal. Conférence midi organisée par l'Association des psychologues du Québec. Le samedi 25 novembre 2006, à midi. Coût : 50 \$, dîner inclus (gratuit pour les membres). En après-midi, atelier (gratuit) de réflexion sur le rôle des psychologues au sein de la première ligne CSSS. Information et inscription : 514 353-7555 ou 1 877 353-7555.

**Formation en thérapie cognitive-comportementale des troubles anxieux.** Organisé par la Clinique d'anxiété de Montréal. Formatrice : Isabelle Boivin, Ph. D. Les trois journées, de 9 h à 16 h 30, les 7, 14 et 21 décembre 2006, au Centre d'affaires de Verdun. Information : 514 769-1117, [anxietemt@yahoo.ca](mailto:anxietemt@yahoo.ca) ou [www.cliniquedanxiete.demontreal.com](http://www.cliniquedanxiete.demontreal.com).

**19<sup>e</sup> colloque de l'Association québécoise de Gestalt.** Thème : « Danses du corps... Mouvements de la vie ». Les 8 et 9 décembre 2006, à l'Hôtel Doubletree Plaza, à Montréal. Conférenciers : Janine Corbeil, Yvan Joly et Nicole Hébert. Information : Louise Cambron, au 514 971-7838, à [info@aqg.ca](mailto:info@aqg.ca) ou au [www.aqg.ca](http://www.aqg.ca).

**Stratégie d'utilisation des états du moi en hypnose et EMDR dans le traitement de l'état de stress post-traumatique.** Formateur : Serge Saintonge, Ph. D. Le 9 décembre 2006, à Montréal. Information : 514 971-7794 ou [saintonges@videotron.ca](mailto:saintonges@videotron.ca).

**L'intégration du Soi critique.** Formateur : Serge Saintonge, Ph. D. Les 13 et 14 janvier 2007, à Montréal. Information : 514 971-7794 ou [saintonges@videotron.ca](mailto:saintonges@videotron.ca).

**Colloque sur la santé rurale.** Thème : « Mieux connaître l'agriculture pour mieux comprendre l'agriculteur et sa famille ». Organisé par l'organisme Au Cœur des Familles Agricoles. Le 1<sup>er</sup> février 2007, de 8 h à 16 h 30, à l'Hôtel Best Western Universel, à Drummondville. Information : 418 523-5411, [client@craaq.qc.ca](mailto:client@craaq.qc.ca) ou au [www.acfa.craaq.qc.ca](http://www.acfa.craaq.qc.ca).

**32<sup>e</sup> congrès annuel de l'Association québécoise des troubles d'apprentissage.** Thème : « J'apprends différemment, écoutez-moi ! » En collaboration avec l'Association des orthopédagogues du Québec, l'Association québécoise des psychologues scolaires et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. Au programme, 80 conférences et présentations de recherche, et 50 exposants en matériel didactique. Du

21 au 24 mars 2007, à l'Hôtel Fairmount Le Reine Élisabeth, à Montréal. Information : 514 847-1324, p. 27, [congres@aqeta.qc.ca](mailto:congres@aqeta.qc.ca) ou [www.aqeta.qc.ca](http://www.aqeta.qc.ca).

**Appel de propositions pour le 75<sup>e</sup> congrès de l'Association francophone pour le savoir.** Thème : « L'esprit en mouvement ». En collaboration avec Université du Québec à Trois-Rivières, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation du Québec et le Mouvement Desjardins. Du 7 au 11 mai 2007, à l'Université du Québec à Trois-Rivières. Information : 514 849-0045, p. 225, ou [www.acfas.ca/congres](http://www.acfas.ca/congres).

**Rencontres informelles entre psychologues de la Montérégie.** Les discussions informelles sur des sujets variés reprendront cet automne à Granby. Les rencontres ont généralement lieu le samedi matin, une fois par mois. Pour plus d'information : Colette Duguay ou Pierre Thibault au 450 378-7558. Pour de l'information au sujet des activités de regroupement de psychologues à Valleyfield, communiquez avec George Moyen au 450 371-3085. Pour les psychologues de Saint-Jean-sur-Richelieu, communiquez avec Stéphanie Deslauriers au 450 357-2829.



[www.ordrepsy.qc.ca/membres.html](http://www.ordrepsy.qc.ca/membres.html)

Vous voulez :

- vous abonner au Service de référence ;
- obtenir votre page personnelle dans le site ;
- soumettre une candidature à un des prix de l'Ordre ;
- visualiser une offre d'emploi ;
- avoir de l'information sur l'inscription ;
- savoir comment participer à un Comité de l'Ordre ;

**Consultez sans plus tarder le site Internet de l'Ordre !**

Ordre des psychologues du Québec



## Nouveaux membres

Aubie, Jacqueline Caroline  
Bernard, Pierre  
Bérubé, Annie  
Blanchet, Sophie  
Blouin, Mariette  
Bouchard, Geneviève  
De Civita, Mirella  
Dubois, Chantal  
Ducharme, Geneviève  
Fillion, Anne-Renée  
Gagnon, Nadia  
Gosselin, Anik  
Hamel, Caroline  
Laflamme, Renée  
Lamothe, Anne-Marie  
Lapensée-Gagnon, Nadine  
LeBlanc, Jean-Luc  
Leblond de Brumath, Annie  
Léonard, Maude  
Lewis, Wendy Patricia  
Marentette, Linda  
Mavounza, Céline  
Mezquita, Deicy  
Miville, Karine  
Plante, Pierre  
Poisson, Manon  
Ricard, Dominique  
Ross, Line  
Saellen, Cécile  
Saint-Jacques, Marianne  
Simoneau, Michael  
St-Pierre, Sandra  
Vautour, Ginette  
Vila-Sola, Joëlle  
Wiedemann, Heidi

### Réinscriptions

Demers, Isabelle  
Gagnon, Lise  
Girard, France  
Houle, Sylvie  
Jalongo, Janie Audrey  
Larouche, Édith  
Lavoie, Gabriel  
Marcil, Francine  
Montecalvo, Patrizia  
Moreau, Jacques  
Paquin, Marius  
Simard, Louise

### Décès

Maria M. Morin (Ottawa)  
Michel Lampron (La Tuque)



## OFFRE D'EMPLOI Psychologue

La Commission scolaire Harricana est à la recherche d'une ou d'un psychologue pour combler un poste régulier à temps complet.

La Commission scolaire compte une clientèle d'un peu plus de 4000 élèves. La personne aura à travailler dans plusieurs écoles de la ville d'Amos et de paroisses environnantes.

### Statut

Professionnel régulier à temps complet (35 heures/semaine).

### Exigences

Être membre de l'Ordre des psychologues du Québec.

### Début de la période d'emploi

Immédiate.

### Traitement et avantages

En conformité avec la convention collective du Syndicat des professionnelles et professionnels.

### Date limite pour poser sa candidature

Le 20 novembre 2006.

### Faire parvenir votre candidature avec curriculum vitae à :

Service des ressources humaines  
Commission scolaire Harricana  
341, rue Principale Nord  
Amos (Québec) J9T 2L8

Amos, le 11 septembre 2006

## Vient de paraître



### Surveiller son enfant : une porte ouverte sur l'attachement

Pierre Foucault, psychologue

Par le biais de cet ouvrage, l'auteur vise tout d'abord à aider les parents qui souhaitent offrir à leurs jeunes enfants un départ meilleur dans la vie. À partir de cas qu'il a examinés dans

son bureau, il fait part au lecteur de ses observations, explique clairement le rôle de parent et montre comment intervenir au cours des différentes étapes de développement de l'enfant, de sa naissance à l'âge adulte.

Logiques



### Tu n'es pas seule. L'expérience du cancer : paroles de femmes

Un recueil de témoignages de 19 femmes qui ont traversé l'épreuve du cancer. Chacune de ces femmes a

subi une profonde remise en question de ses valeurs et de ses priorités. Elles transmettent ici leur expérience sans chercher à minimiser la difficulté de l'épreuve, mais avec la ferme volonté de communiquer l'espoir. Deux psychologues ont collaboré en livrant chacun une réflexion sur le sujet.

Éditions de l'Homme



### Les Cahiers de soins palliatifs. Le tabou de la mort : l'interdit du deuil et La musicothérapie

Les Cahiers des soins palliatifs mettent à contribution divers intervenants en soins palliatifs, dans une perspective interdisciplinaire. Ils proposent différents types de textes, notamment des réflexions critiques, des comptes rendus, des témoignages, des recensions et des entrevues.

Publications du Québec



### La vie sans tranquillisants. Pour réussir à arrêter et à maintenir le cap

Les psychologues Kieron O'Connor, André Marchand, Lucie Brousseau et Sophie Desjardins

La vie sans tranquillisants présente le Programme d'aide au succès du sevrage (PASSE) des benzodiazépines, un programme cliniquement éprouvé pour venir en aide aux gens qui prennent des tranquillisants, particulièrement à ceux qui voudraient cesser d'en consommer, mais qui ont de la difficulté à y arriver seuls. Ce livre abonde en exemples concrets et propose des trucs, des conseils et des stratégies à adopter.

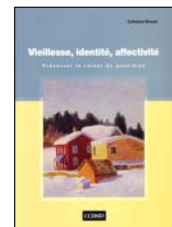
Stanké



### Un effet papillon. Jean-Guy Bruneau, psychologue

L'action se déroule en février 1964. Alors qu'il est missionnaire enseignant au Congo, l'auteur est victime d'une attaque des rebelles. À l'aide de son journal intime, il décrit plusieurs situations, entre autres les semaines d'angoisse qui ont précédé l'attaque. Vingt-trois ans plus tard, des incidents lui font revivre les événements tragiques vécus en 1964. Ces scènes deviennent envahissantes, mais sa volonté à surmonter ses réactions post-traumatiques sévères le guide avec succès à travers deux thérapies et l'amène à utiliser l'EMDR.

Francine Breton



### Vieillesse, identité, affectivité : préserver la valeur du quotidien

Catherine Simard, psychologue

Ce livre traite des nombreux défis qui jalonnent la route de la personne vieillissante. À mesure qu'elle vieillit, celle-ci doit surmonter le deuil de parents et d'amis, redéfinir son rôle au travail et en société et modifier son réseau de relations. Selon l'auteure, pour que la personne âgée puisse s'épanouir dans un tel contexte, il faut absolument préserver son identité et veiller à répondre à ses besoins affectifs. Ces deux éléments sont les thèmes centraux de ce livre.

Centre collégial de développement de matériel didactique



Anxiety Disorders Association of Canada  
Association Canadienne des Troubles Anxieux

INSCRIVEZ À VOTRE AGENDA!

## 3<sup>e</sup> Congrès national ADAC/ACTA

de concert avec  
l'Association des troubles anxieux du Québec

«Les deux font la paire :  
Troubles anxieux et  
comorbidités»

Du 26 au 28 avril 2007

Hôtel Gouverneur, Place Dupuis  
Montréal, Québec

Pour de plus amples renseignements,  
veuillez visiter notre site web à

[www.anxietycanada.ca](http://www.anxietycanada.ca)

ou téléphonez au  
514 484-0504 / 1 888 223-2252

# EXPERTISE IN CHILD CUSTODY AND ACCESS RIGHTS



Ordre  
des psychologues  
du Québec

The Ordre des psychologues du Québec (OPQ) recognizes that expertise in child custody and access rights is a field of psychological practice that poses many challenges, given the litigious context in which the work is done and the skills—not only clinical—required of the psychologist. To assist its members in this regard, the OPQ issued, in February 2006, a set of guidelines on expertise in child custody and access rights cases. As a follow-up, we have organized a continuous training day dealing with this subject.

**Montreal,  
February 9, 2007  
Ruby Foos Hotel  
7655 Decarie Blvd.  
Montreal, Quebec  
Tel. : 514 731-7701**

# Continuous Training Day

## SCHEDULE

**8:30 a.m.**

### Welcome

**9 a.m. - 9:15 a.m.**

### Introduction of the trainer and the program

**9:15 a.m. - 12 p.m.**

### The Legal Component

*Guidelines on the Practice  
of Expertise in Child Custody  
and Access Rights Cases*

- The expert's role in the legal context
- The mandate
- The concept of "the best interests of the child"
- Custody options

### The Psycholegal Expertise

### The Assessment Process and Procedure

- Enlightened consent
- The interviews (content and observation)
- office visits
- home visits
- Psychological testing
- Assessment of the children
- Documentation
- Collateral consultations

### Assessing Special Problems

- Allegations
  - assessing and distinguishing between true and false allegations of violence, substance abuse, alcoholism, negligence, sexual abuse, physical abuse, mental illness, etc.
- Parental alienation
- Relocation

- Child abduction
- High conflict divorce
- Family violence
- Youth Protection

**12 p.m. - 1:30 p.m.**

**Lunch** (cost included in the training fee)

**1:30 p.m. - 5 p.m.**

### Psychological Tests

Objective vs. projective tests in the psycholegal context  
Parental capacities questionnaires

### The Psycholegal Report

- Format and contents
- Conclusions and recommendations

### The Role of the Expert in Court

- Knowledge of family law and jurisprudence
- Courtroom comportment
- Testifying as an expert in Superior Court
- Examination in chief
- Cross-examination

### Issues of Ethics and Deontology

- Objectivity and impartiality
- Diligence
- Issues of confidentiality
- Issues of role conflict and conflict of interest
- Scientific validity
- Professional relationship with the parties before, during and after the assessment

### Dealing with Complaints

- The role of the Syndic
- The complaint process

*There will be a 15-minute break in the morning and afternoon.*

### Cancellation

*Registered participants who are unable to attend the training day and wish to obtain a full refund must submit a request in writing at least seven days before the training date. Due to our commitments, we are unable to give any refunds after this time.*

### The Trainer

- Psychologist since 1975
- Clinical psychologist working as a senior staff psychologist in the outpatient department of Child and Adolescent Psychiatry at the Jewish General Hospital and in private practice, with children, adolescents and their families as well as conducting psycholegal expertises
- 27 years of experience as a psycholegal expert, conducting psycholegal assessments in child custody and access cases for superior court
- Elected member of the Board of Directors of l'Ordre des psychologues du Québec (1997-2009)
- Member and representative of the Board of l'Ordre des psychologues du Québec of the interdisciplinary Groupe de travail sur les normes de pratique or lignes de pratique pour l'expertise en matière de garde des enfants (2002-2004)

**Registration Form** - The workshop fee includes all the handouts, coffee breaks and lunch

Family name \_\_\_\_\_ First name \_\_\_\_\_

Licence number \_\_\_\_\_

Address \_\_\_\_\_

City \_\_\_\_\_ Postal code \_\_\_\_\_ Work telephone no.: \_\_\_\_\_

**Cost: \$150 plus taxes. Please include your total payment of \$170.56**

Credit card:  Visa  MasterCard Credit card no. \_\_\_\_\_ Expiry date \_\_\_\_\_

Name in block letters \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_

— À LOUER/À PARTAGER —

**Bureaux à louer ou à partager, chemin Queen-Mary.** Édifice professionnel, bureaux bien isolés, bien aménagés, toilettes privées, occupation flexible, prix avantageux. Tél. : 514 909-2809.

**Bureaux à partager – Québec.** Près de l'Université Laval. Insonorisé, climatisé, meublé, salle d'attente, stationnement. Location par heure ou demi-journée. Près des transports en commun. Libre immédiatement. Tél. : 418 653-2920.

**Le CEP,** situé à Montréal (Papineau-Laurier) loue des bureaux et des salles de conférence entièrement rénovés, insonorisés, climatisés et meublés. Environnement accueillant avec cuisine et terrasse. Modalités de contrats flexibles (bloc d'heures, journée) et prix avantageux. Tél. : 514 678-5747.

**Local à louer** – Clinique de santé naturelle à La Plaine (secteur en développement) recherche un psychologue. Équipe composée de professionnels. Communiquez avec Annie Bertrand : 450 477-4570.

**À Longueuil, bureau à louer** à la Clinique de consultation CIF. Accès du lundi au samedi, selon diverses modalités locatives. Information : 450 442-3680.

**Bureau à louer – Ahuntsic.** Meublés ou non, insonorisés, près du métro Henri-Bourassa, commodités sur place, souplesse dans modalités de location. Pour information : 514 388-4365, p. 221.

**Sherbrooke et De Lorimier,** bureaux meublés et bien fenestrés situés dans un immeuble à bureaux comprenant un restaurant, un service de photocopie et une pharmacie. Les lieux, dont la salle d'attente, sont insonorisés et climatisés. Diverses modalités de location. Pour information : 514 523-8771.

**Centre de psychologie René-Laënnec.** Bureau à louer dans Polyclinique médicale René-Laënnec, à Ville Mont-Royal, métro Acadie. Accès routier facile pour toute la clientèle du Grand Montréal. Stationnement. Édifice de prestige. Bureaux entièrement rénovés. Équipe de psychologues. Contactez Jean-Louis Beaulé, bur : 514 735-9900; portable : 514 992-6972.

**Bureau privé à sous-louer.** Localisation centrale à Sainte-Foy (à « la pyramide ») en face de l'Université Laval. Stationnement gratuit. Salle d'attente, très beau décor, vue des Laurentides et de l'île d'Orléans. Pas de service de secrétaire. Plusieurs plages horaires disponibles. Tarifs très abordables. Meagan Daley au 418 456-1368 ou meagandaley@psychoinnovation.com.

**Beaux bureaux à louer – Laval.** À l'heure, bloc d'heures, meublés, climatisés, beaucoup de disponibilités, références, salle d'attente, psychologues. 450 687-3595.

**Location de bureaux,** 120 pi<sup>2</sup>, meublés. Situés à Laval, Autoroute 440 dans clinique réadaptation. Disponibilité : soir à partir 18 h et fin de semaine. 450 682-2321, p. 225.

**Blainville** – Édifice professionnel, bureau 2 1/2 ou 5 journées, 1126, boul. Curé-Labelle, stationnement, salle d'attente, climatisé, commodités. Communiquez avec Marc Parent : 450 434-8766.

**Bureau à louer – près du métro Outremont.** Avec d'autres psychologues : un bureau meublé ou non, bien insonorisé, à temps complet avec possibilité de sous-location. Dans un condo chaleureux, entièrement rénové, climatisé, chauffé, salle d'attente, cuisinette et services. Demandez Annette Richard au 514 277-6408.

**Bureaux à louer – neuf.** Clinique médicale à Ahuntsic. Meublé, téléphone et système informatique fournis. Pour information : Julie au 514 382-4250, p. 445.

**Laval – Bureau à louer.** 450 \$/mois. Saint-Martin/Des Laurentides. Complètement rénové, grande fenestration. À voir! 514 815-6041.

**Trois-Rivières, bureau à partager.** Situé au centre-ville, meublé, insonorisé, salle d'attente, vue sur le fleuve, table pour évaluations. 819 374-5550.

**Trois-Rivières – Quartier historique.** Bureau à partager dans un environnement tranquille et chaleureux pour une pratique clinique régulière. Modalités de location à discuter. Plusieurs services inclus; stationnement, téléphone, entretien ménager, meublé et autres. Possibilité de références. Pour information, laissez un message au 819 373-4138.

**Le Centre Multisanté Métropolitain** recherche des travailleurs autonomes souhaitant se joindre à notre regroupement de professionnels situé sur le plateau Mont-Royal. Nos locaux sont climatisés et chaleureusement aménagés. Location par blocs d'heures ou par jour, service de réception, références et formation continue disponibles. Pour infor-



**FORMATION À L'APPROCHE SEXOCORPORELLE**

Centre de Formation Sexocorporelle

Accréditée par l'Institut Sexocorporel International

L'Approche Sexocorporelle est une approche sexologique complète et scientifique. Elle a été enseignée pendant 20 ans au département de sexologie à l'UQAM et elle est enseignée depuis plus de 15 ans dans différents pays d'Europe.

Cette formation vous permettra d'acquérir :

- Des connaissances justes sur l'exercice de la sexualité humaine
- Une grille d'évaluation rigoureuse
- Des protocoles de traitement très efficaces en clinique

**Date : mars 2007 à mars 2009**  
8 sessions de formation de trois journées chacune

**Lieu : Centre St-Pierre (Montréal)**

**Coût : \$250 (+ taxes) par session de formation**

Pour consulter le programme complet de la formation, visiter le [www.sexologues.ca](http://www.sexologues.ca) dans la section « formations professionnelles ».

Pour plus d'informations :  
**Lise Desjardins 514 576-3136**

mation, contacter Bibiane Talbot : 514 522-9023.

**Montréal centre Plateau – Prince Arthur/Coloniale.** Local résidentiel et commercial à vendre. 2 pas du boulevard Saint-Laurent, garage, structure acier / béton, ascenseur, garantie Qualité Habitation, financement, janvier 2007, Groupimmo inc. Courtier immobilier agréé : 514 994-1515 ou 514 878 4747. www.lecoloniale.com.

**Bureau à sous-louer – Vieux Bou-cherville.** Jeudi et vendredi, en tout ou en partie, beau, chaleureux, climatisé, salle d'attente partagée, stationnement gratuit. 514 918-1355.

**Beau bureau insonorisé à louer.** Métro Laurier. Salle d'attente, cuisine, salle d'enfants, climatisation centrale. Diverses modalités de location. Pour plus d'information : 514 286-2349.

**Pointe-Claire – bureau à partager,** au cœur du village, charmant, ensoleillé, climatisé. Disponible lundi, mercredi et possibilités de matin les autres jours. Sylvia : 514 342-6006 ou sylviadak@yahoo.com.

**Québec, sur Grande-Allée – bureau à louer.** Édifice Le Claridge. Entièrement rénové, insonorisé, meublé, accueillant, salle d'attente. Location par heure / demi-journée / journée. Conditions souples et avantageuses. 418 682-2109.

**Bureau à louer – Verdun.** Charmant, meublé, près du métro, insonorisé, édifice professionnel, salle d'attente, possibilité de références. Disponibilités de soir. Pour information : 514 246-7609.

**Outremont, sous-location.** Grand bureau meublé, climatisé. Aménagé pour recevoir couples, familles, enfants et faire du testing. Tarif horaire 17 \$. Occupation minimum de deux jours. 514 271-5381.

**Clinique La Petite Voix, métro Beaubien.** Chaleureux bureau à partager. Meublé, salle d'attente,

cuisinette. Prix avantageux. Pour information : 514 725-7769.

**Au cœur du Vieux-Longueuil, rue Saint-Charles.** Bureaux chaleureux à sous-louer. Aménagement récent. Tarif horaire de 17 \$ pour une occupation minimale de deux jours. Meublés, insonorisés, éclairés, climatisés, salle d'attente et cuisinette. Possibilité de références. 514 996-0468.

**Bureau à sous-louer – Laval.** Bureau meublé, climatisé, salle d'attente, accès à une cuisine. Deux pas de Montréal sur boulevard des Laurentides. Sous-location au bloc/à la journée. Prix très compétitif (beaucoup de disponibilités car congé de maternité pour un an. Possibilité de sous-location après). Références possibles. Stéphanie Roy : 514 220-6590.

**À Sillery (Québec), rue Maguire –** Espace de bureau avec salle d'attente à partager avec collègue psychanalyste ou psychologue. Tél. : 418 682-0280.

**Bureau à sous-louer – Boisbriand.** Dans une maison ancestrale. Fraîchement rénové, chaleureux, spacieux, éclairé, affluence, salle d'attente et cuisinette. Facile d'accès, situé à proximité des autoroutes 13, 15 et 640. Horaire disponible particulièrement de jour – possibilités de références. Diverses modalités de location. 514 301-3056.

## PSYCHOLOGUES RECHERCHÉS

Nous sommes une équipe dynamique de sept psychologues qui **recherchent deux autres psychologues** pour se joindre à nous. Nous avons besoin d'un psychologue pour enfant-adolescent et d'un psychologue pour adulte. La clientèle est fournie. Si vous êtes intéressés, veuillez communiquer avec M<sup>me</sup> Sophie Jodoin au 450 974-2685, boîte vocale n° 3.

**Psychologue d'orientation psychodynamique.** Poste à temps plein d'adjoint clinique dans un centre

**Le Centre d'éducation en psychologie (CEP),** situé à Montréal (5066, rue Papineau), est à la recherche de psychologues spécialisés (possibilités de thérapie individuelle adulte, enfant, de couples ou de groupes). Le CEP est entièrement rénové, insonorisé et meublé. Pour information, communiquez avec Marie-Hélène au 514 678-5747.

**Stages pour psychologues en début de carrière.** Le service de Consultation psychologique de l'Université de Montréal offre un programme de stage en psychologie clinique auprès d'une clientèle majoritairement étudiante. Réparti sur deux ans et rémunéré, il permet d'acquérir une expérience diversifiée dans l'une des quatre grandes orientations psychothérapeutiques. Date limite pour déposer sa candidature : 26 janvier 2007. Renseignements : Daniel Moisan, Ph. D., coordonnateur clinique, 514 343-6111, p. 1786, daniel.moisan@umontreal.ca, www.socp.umontreal.ca/stages\_07\_08.pdf.

d'intervention de crise à Sainte-Thérèse. Responsabilités : qualité de l'intervention, soutien clinique aux intervenants, accessibilité des services, gestion et développement des activités cliniques. Acheminez votre CV à hebcrissoleillevant@qc.aira.com.

**Psychologue recherché(e) à Montréal,** orientation cognitive-comportementale. Pratique privée, clientèle

fournie, jour et soir. Pour postuler ou information : cpb@qc.aira.com, 514 336-5562.

**Psychologue à temps partiel recherché(e)** à Saint-Constant, avec ou sans expérience, pour enfants, adolescents et adultes : clientèle fournie. Renseignements : Suzanne Bibeau au 450 633-0022.

**Le Centre jeunesse des Laurentides recherche des contractuels** pour effectuer des expertises psychosociales (pour la Cour supérieure). Si cela vous intéresse et si vous possédez les compétences requises, veuillez communiquer au 450 436-7606, p. 2271.

**Psychologues recherchés,** souhaitant se joindre à un GMF (groupe de médecine de famille) à Drummondville. Site exceptionnel, bonnes conditions. Information : 819 477-8321, p. 111.

**Pour traitements de clients CSST avec douleur chronique :** psychologue en pratique privée recherché(e). Montréal-Centre. Temps partiel – jour. Possibilités de références autres problématiques. Guillaume Tétreau : 514 499-1399.

## SERVICES OFFERTS

**Confiez-moi la transcription de vos rapports,** lettres, textes, etc., manuscrits ou enregistrés (microcassette). Confidentialité assurée, service professionnel, prix abordables. Référence sur demande. Line : 450 629-5922.

## À VENDRE

**WAIS-III, WMS-III et EIHM-IV à vendre.** Utilisé quatre fois. Vendu avec valises et tous les protocoles originaux. 500 \$ chacun. 819 346-8411, p. 43056.

## La recherche le dit...

Par **Cynthia Turcotte, M. Ps.**  
et **Julie Vadeboncoeur, Ph. D.**

### Le recul de la conciliation travail-famille

Avoir un horaire souple est considéré par plusieurs comme un avantage quand il s'agit de mieux allier travail et famille. Des auteurs se sont intéressés aux mesures axées sur l'aménagement du temps de travail dans le but de favoriser cette conciliation emploi-famille. Pour ce faire, ils ont exploité les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada. Le constat des auteurs : les conditions favorisant la conciliation travail-famille étaient en recul en 2002. Ils ont constaté une hausse des horaires de travail variables et des horaires rotatifs, qui apportent des problèmes. Le nombre de jours de travail par semaine avait un peu augmenté : une moyenne de près de 5 jours pour les hommes et 4,6 pour les femmes. De surcroît, les heures de travail faites à domicile par bon nombre de travailleurs et de travailleuses constituaient un empiètement sur la vie privée. En d'autres termes, les Canadiens le faisaient davantage en raison des exigences de leur travail plutôt que pour faciliter la conciliation. Les travailleurs ayant un ou deux enfants désiraient légèrement plus une diminution d'heures régulières de travail. L'effet était par ailleurs plus

clair en examinant la relation entre le désir de ne pas faire des heures additionnelles et le nombre d'enfants : plus le nombre d'enfants était élevé, moins le souhait était grand de faire du temps supplémentaire. Bref, la souplesse de l'horaire ne semble pas être le seul critère à prendre en compte quand il s'agit de favoriser l'avancement de la conciliation travail-famille...

Tremblay, D., Najem, E., et Paquet, R. (2006). « Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? ». *Enfances, familles, générations*, (4), <[www.erudit.org/revue/efg/2006/v/n4/012893ar.html](http://www.erudit.org/revue/efg/2006/v/n4/012893ar.html)>

### Vêtements sur mesure

L'habit ne fait pas le moine, dit-on ! Pourtant une enquête récente aux États-Unis, auprès de 77 psychiatres et de 100 patients en clinique externe, s'est penchée sur l'« habit » des psychiatres. Dans le passé, certains auteurs ont étudié l'effet sur la relation patient-médecin du symbole par excellence de la médecine : la blouse blanche ! Alors qu'en pédiatrie, la blouse blanche serait à proscrire, plusieurs études semblent indiquer qu'en psychiatrie, les patients préfèrent que leurs psychiatres soient bien habillés et portent la blouse blanche. Alors, que révèle cette récente enquête sur ce que les psychiatres devraient porter au travail ? Les patients tout comme les psychiatres considèrent que l'habit est une partie importante de la relation patient-médecin. En revanche, les psychiatres semblent plus soucieux et critiques à propos de leur habillement que les patients. Tant et si bien que les patients préfèrent à 96 %

que les psychiatres remplacent la blouse blanche par une tenue plus décontractée (pantalon habillé et chandail pour les hommes ; pantalon / jupe et haut habillé pour les femmes). Tandis que les psychiatres sont d'accord à 64 % avec cette affirmation tout en préférant à 14 % porter la blouse blanche dans des situations telles que la psychiatrie gériatrique, la psychiatrie d'urgence et les consultations à l'intérieur. En outre, une majorité de psychiatres croit que la blouse blanche peut avoir une influence négative sur la relation contrairement aux patients qui, eux, croient que le fait de porter ou non la blouse blanche n'aura pas d'influence sur la relation patient-médecin. Les auteurs ajoutent que 24 % des patients ne pensaient pas que leurs psychiatres étaient un « médecin ». Les auteurs soulèvent ainsi une réflexion sur la psychiatrie, ses racines en psychanalyse comparativement à son appartenance au modèle médical avec le recours à la médication. L'habit fait-il le médecin ou le fait de prescrire de la médication suffit-il pour s'afficher en tant que « médecin » ?

Nihalani, N. D. et al. (2006). « How Should Psychiatrists Dress? – A Survey ». *Community Mental Health Journal*, vol. 42, n° 3, p. 291-302.

### Planification des naissances : un autre facteur à considérer ?

De nombreuses études explorent les corrélations entre la prévalence de troubles ou caractéristiques psychologiques et le mois de naissance. Celle de Salib et Cortina-Borja (2006) se penchent sur le risque de suicide. Ces chercheurs se sont attardés aux données concernant 26 915 suicides qui ont eu lieu entre 1979 et 2001 en Angleterre et au Pays de Galles. Les résultats montrent que le taux de suicide est particulièrement élevé chez les gens nés en avril, en mai et en juin contrairement aux gens nés à un autre moment dans l'année. Les natis du printemps (ou tôt en été) semblent donc avoir un risque de 17 % plus grand par rapport aux personnes nées en automne. Cette association est plus prononcée chez les femmes que chez les hommes, dont les natis du printemps voient leur risque de suicide s'accroître de 29,6 % et de 13,7 % respectivement. Une association dont il reste à trouver l'explication. Dans cette optique, les chercheurs se penchent sur les conditions auxquelles

sont exposés les fœtus pour comprendre la corrélation entre le moment de la naissance et le risque suicidaire. Il demeure que de tels résultats laissent perplexes. Les astrologues ont peut-être déjà leur idée là-dessus ? Qu'est-ce qui trouble donc les béliers, les taureaux et les gémeaux ?

Salib, E., et Cortina-Borja, M. (2006). « Effect of month of birth on the risk of suicide ». *British Journal of Psychiatry*, 88, p. 416-422.

### Pénible attente pour être enceinte...

Nombreux sont les gens qui croient que le stress est impliqué dans l'infertilité des femmes. Les tenants de la théorie de la sélection naturelle ont déjà avancé l'idée selon laquelle les conditions environnementales stressantes telles que la guerre, la pauvreté et la famine soient non favorables à la fécondité. Par ailleurs, le stress de nature psychologique a beaucoup moins été exploré comme facteur influençant la probabilité de tomber enceinte. Pour étudier le sujet, les chercheurs Boivin, Sanders et Schmidt (2006) ont étudié 818 femmes bénéficiant d'un traitement de fertilité. Une évaluation psychologique fut effectuée avant le début des traitements en ciblant les symptômes de stress associés à la difficulté d'avoir un enfant. Par exemple, on demandait aux femmes si elles se sentaient affectées par le fait de ne pas tomber enceinte ou si leur couple en avait souffert. Les auteurs ont découvert qu'effectivement, le taux de fécondité était associé au degré de stress ressenti par les femmes à propos du fait de réussir à tomber enceinte. De plus, l'étude a montré que cette relation était plus importante chez les jeunes femmes que chez les plus âgées. Certes, il est bon de savoir qu'il faut garder son calme dans l'attente d'un test de grossesse positif, mais une telle recherche ne provoque-t-elle pas l'effet contraire ? Une prise de position qui semble donner de l'eau au moulin sur la question de la responsabilité des femmes dans leur propre fertilité...

Boivin, J., Sanders, K., et Schmidt, L. (2006). « Age and social position moderate the effect of stress on fertility ». *Evolution and Human Behavior*, vol. 27, n° 5, p. 345-356.

*Cynthia Turcotte est psychologue à la clinique de développement du CARL-CSSSL et est candidate au doctorat en psychologie de l'Université de Montréal.*

*Julie Vadeboncoeur est psychologue en oncologie à l'Hôpital Charles-Lemoyne.*

DOMMÉMY MADRICE / CENTRE DU QUÉBEC  
CENTRE DE RÉADAPTATION  
TOXICOMANIE / JEU PATHOLOGIQUE

**OFFRE D'EMPLOI**  
**Psychologue chercheur(e)**

Poste à temps complet permanent – Trois-Rivières

Établissement relevant du Ministère de la santé et des services sociaux, Domrémy M.C.D. offre des services d'adaptation/réadaptation et d'intégration sociale aux personnes toxicomanes et à celles présentant des problèmes de jeu pathologique. Sous l'autorité du coordonnateur des services professionnels, le ou la psychologue chercheur(e) fournit une assistance professionnelle au développement et à l'amélioration continue des programmes et services de l'établissement. Elle initie, supporte et réalise les activités de recherche nécessaires pour mieux répondre aux besoins de la clientèle et soutenir la pratique du personnel clinique.

Pour connaître les qualités recherchées, les exigences spécifiques reliées au poste et les conditions de travail, voir :

[www.domremymcq.ca/emplois/psychologue-chercheur2006.doc](http://www.domremymcq.ca/emplois/psychologue-chercheur2006.doc)

Les personnes intéressées doivent faire parvenir leur c.v. avant 16 h, le 30 novembre 2006.



CENTRE  
D'INTERVENTION  
GESTALTISTE  
DEPUIS 1981

## PROGRAMME DE FORMATION CLINIQUE

### Période d'admission

27<sup>e</sup> promotion, 2007-2010

- Une formation clinique de pointe, fondée sur une théorisation intégrative rigoureuse, des supervisions intensives de practicums et une implication expérientielle du participant
- Une étude descriptive et structurelle des troubles de la personnalité
- Une psychothérapie différentielle, pouvant s'adapter aux interventions de court, de moyen et de long terme
- Une attention portée à la relation thérapeutique, comme principal levier de changement
- Une ouverture aux contributions des approches psychodynamiques et des neurosciences contemporaines

**Strictement réservé aux professionnels de la santé mentale**

## LES 12 STAGES DE 4 JOURS

1. Accueil et introduction au programme. Historique de la PGRO. Théorie générale du champ dynamique. Théorie du Self.
2. L'entretien thérapeutique. Continuum santé-pathologie. Le cycle de contact et les modes de régulation. Atelier de feedback.
3. Les fonctions de support. Les polarités et les fonctions de contact. La mise en acte, la mise en mots.
4. La réflexion diagnostique multiaxiale et fonctionnelle. Activité de synthèse et bilan.
5. La psychothérapie des personnalités pathologiques. Théorie de la personnalité. La relation d'objet dans le développement de la personnalité. Pathogénèse de la personnalité et diagnostic structural. Impasses de contact et champs expérientiels.
6. Théorie de la psychothérapie de transformation. La relation thérapeutique tri-modale. Le traitement des impasses de contact. Le dialogue herméneutique.
7. L'identification projective dans la relation thérapeutique. Les transitions interchamps. Les modes de régulation de la relation thérapeutique.
8. Le continuum d'objectifs. Les phases de la psychothérapie transformative. Les complications latrogènes.
9. Les pathologies de l'attachement, analyse structurale
10. Les pathologies de l'estime de soi, analyse structurale
11. Les pathologies de l'éros-éthos, analyse structurale
12. Bilan général de la formation et activités de synthèse

Les formations professionnelles du CIG sont déductibles d'impôt et sont admissibles au programme de crédits d'impôts de la SQDM.

*Pour recevoir la documentation complète et/ou pour être placé sur la liste d'envoi, veuillez communiquer avec le secrétariat du CIG*

5285, boul. Décarie, bureau 300  
Montréal (Québec) H3W 3C2  
(514) 481-4134 (téléphone et télécopieur)  
administration@cigestalt.com ■ www.cigestalt.com

# DALE-PARIZEAU LM VOUS ÉCOUTE, VOUS COMPREND, ET VOUS GUIDE.

## PROGRAMME D'ASSURANCE COLLECTIVE POUR LES MEMBRES DE L'OPQ

Chez Dale-Parizeau LM, nous comprenons vos besoins. En tant que membres de l'Ordre des psychologues du Québec, vos employés et vous avez accès à l'un des régimes d'assurance de personnes les plus complets jamais offerts. Vous pouvez choisir parmi les protections suivantes:

ASSURANCE VIE ADHÉRENT ET CONJOINT • ASSURANCE VOYAGE  
ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE • ASSURANCE MÉDICAMENTS  
ASSURANCE MALADIES REDOUTÉES • ASSURANCE SOINS DENTAIRES  
ASSURANCE ACCIDENTS/MALADIE • ASSURANCE FRAIS GÉNÉRAUX

---

COMPOSEZ SANS FRAIS LE **1 877 807-3756**

IL NOUS FERA PLAISIR DE VOUS CONSEILLER

---

GATINEAU JONQUIÈRE MONTRÉAL QUÉBEC SHERBROOKE



Ordre  
des psychologues  
du Québec

DALE  
PARIZEAU  
LM

Cabinet de services financiers