

Ordre
des conseillers
et conseillères
d'orientation



et des
psychoéducateurs et
psychoéducatrices
du Québec

**UNE VISION RENOUVELÉE DE L'EXERCICE
DE L'ORIENTATION ET DE LA PSYCHOÉDUCATION
AU QUÉBEC**

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU
GROUPE DE TRAVAIL MINISTÉRIEL
SUR LES PROFESSIONS DE LA SANTÉ
ET DES RELATIONS HUMAINES**

DÉCEMBRE 2001

Une vision renouvelée de l'exercice de l'orientation et de la psychoéducation au Québec

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
I - LA PROFESSION DE CONSEILLER D'ORIENTATION.....	7
1. SITUATION ACTUELLE.....	7
1.1 <i>Bref historique de la profession et sa évolution.....</i>	7
1.2 <i>Le contexte juridique actuel.....</i>	10
1.3 <i>L'intervention d'orientation.....</i>	10
1.4 <i>L'orientation et l'information.....</i>	15
1.5 <i>L'orientation parmi les professions de la santé et des relations humaines.....</i>	15
1.6 <i>La formation des conseillers d'orientation.....</i>	17
1.7 <i>Le profil des conseillers et des conseillères d'orientation.....</i>	19
2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSION.....	19
2.1 <i>L'orientation continue et la formation continue.....</i>	19
2.2 <i>De l'éducation à la santé mentale.....</i>	20
2.3 <i>L'orientation comme instrument de dignité humaine.....</i>	24
2.4 <i>École orientante et l'orientation dans la réforme de l'éducation.....</i>	25
2.5 <i>L'insertion socioprofessionnelle.....</i>	27
2.6 <i>L'utilisation des technologies électroniques en orientation.....</i>	28
2.7 <i>L'accès plus difficile à des services d'orientation de qualité.....</i>	30
2.8 <i>La privatisation des services d'orientation.....</i>	31
3. LE CONTEXTE JURIDIQUE DANS LE MONDE.....	33
3.1 <i>La situation en Amérique du Nord.....</i>	33
3.2 <i>La situation ailleurs dans le monde.....</i>	37
II - LA PROFESSION DE PSYCHOÉDUCATEUR.....	41
1. SITUATION ACTUELLE.....	41
1.1 <i>La psychoéducation est une particularité québécoise.....</i>	41
1.2 <i>La psychoéducation parmi les professions de la santé et des relations humaines.....</i>	42
1.3 <i>Le contexte juridique actuel.....</i>	44
1.4 <i>L'intervention psychoéducative.....</i>	45
1.5 <i>La formation des psychoéducateurs et des psychoéducatrices.....</i>	48
1.6 <i>Le profil des psychoéducateurs et des psychoéducatrices.....</i>	48
2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSION.....	49
2.1 <i>L'intervention psychoéducative et celle des éducateurs spécialisés.....</i>	50
2.2 <i>La pharmacothérapie et l'intervention psychoéducative.....</i>	50
2.3 <i>Les services résidentiels de réadaptation et leur intégration à un continuum de services.....</i>	51
2.4 <i>L'organisation de la pratique professionnelle dans des secteurs nouveaux.....</i>	51
2.5 <i>La mise en place d'une culture de l'intervention basée sur les résultats de recherche.....</i>	52
3. LE CONTEXTE JURIDIQUE DANS LE MONDE.....	52
3.1 <i>La situation la plus commune au Canada et aux États-Unis.....</i>	52
3.2 <i>La situation en Caroline du sud et en Colombie-britannique.....</i>	53
3.3 <i>La situation en Europe.....</i>	54
III - LES ACTES POTENTIELLEMENT PRÉJUDICIALES.....	57
1. LE CADRE D'ANALYSE.....	57
1.1 <i>Le contexte.....</i>	57
1.2 <i>Les préjudices en santé mentale et relations humaines.....</i>	58

2. LES ACTES À RÉSERVER	59
2.1 <i>La problématique de l'évaluation du fonctionnement psychologique et de l'évaluation de l'adaptation psychosociale</i>	59
2.2 <i>La problématique des renvois et des suspensions et la problématique des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage</i>	60
2.3 <i>La problématique de l'évaluation et de la détermination d'un emploi en réadaptation</i>	71
2.4 <i>L'évaluation et l'élaboration du plan d'intervention en insertion et réinsertion professionnelle</i>	76
2.5 <i>L'élaboration du plan d'intervention</i>	82
2.6 <i>L'utilisation des mesures de contention et d'isolement</i>	84
2.7 <i>L'évaluation et les décisions en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse</i>	87
CONCLUSION	91

ANNEXE A - LE PROFIL DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION

ANNEXE B - CHOIX MINISTÉRIELS VS LE CONCEPT D'ÉCOLE ORIENTANTE

ANNEXE C - LE PROFIL DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES

INTRODUCTION

Dans le cadre des travaux du Groupe de travail ministériel sur la réorganisation des professions en santé et relations humaines, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ) a validé et complété la fiche synthèse constituant les informations de départ du Groupe de travail sur les deux professions que représente l'Ordre. Nous considérons toutefois essentiel de fournir des informations supplémentaires qui n'ont pu être intégrées dans la fiche compte tenu de son format. En effet, il nous apparaît pertinent de présenter adéquatement nos deux professions et leur évolution et ce, d'autant plus que la profession de psychoéducateur est nouvellement intégrée au système professionnel et que la profession de conseiller d'orientation a beaucoup évolué et se différencie considérablement de la vision traditionnelle de « l'orienteur ».

Aussi, le premier chapitre sera consacré à la profession de conseiller d'orientation. Un bref historique de la profession et de son évolution, ainsi que son cadre légal, seront présentés; l'intervention d'orientation sera décrite et située parmi les professions de la santé et des relations humaines, puis la formation des conseillers et conseillères d'orientation sera présentée. Les éléments qui ressortent actuellement et sont susceptibles de créer de nouvelles tendances dans la profession au cours des prochaines années seront ensuite abordés. Finalement, le contexte législatif qui prévaut ailleurs dans le monde en ce qui concerne l'exercice de la profession sera présenté.

Le deuxième chapitre sera consacré à la profession de psychoéducateur et présentera essentiellement les mêmes éléments, à savoir la profession, son évolution, son encadrement légal ici et ailleurs dans le monde, sa formation, les tendances qui se dessinent et influenceront son évolution.

Le troisième chapitre traitera plus spécifiquement des actes potentiellement préjudiciables posés par les membres de l'Ordre dans l'exercice de leurs fonctions respectives, actes qui sont également posés par des personnes insuffisamment qualifiées dans un contexte où ces actes ne font l'objet d'aucune réserve malgré leur complexité. L'Ordre estime le moment venu de faire de ces actes **des actes réservés** afin d'assurer la protection du public. Le cadre d'analyse privilégié et l'esprit dans lequel cette question a été abordée pour formuler des actes en les situant dans un contexte spécifique seront d'abord explicités. La notion de préjudices et les différents types de préjudices susceptibles d'affecter les clientèles lorsque certains actes professionnels de nos domaines sont posés par des personnes insuffisamment qualifiées feront l'objet d'une attention particulière. Chacun des actes à réserver indiqué dans la fiche synthèse présentée au président du Groupe de travail lors de notre rencontre du 28 août 2001, sera ensuite revu pour en préciser la problématique à savoir, l'état de la situation, le cadre légal dans lequel ils sont posés, la nature des préjudices potentiels, pour terminer sur la pertinence de réserver ces actes en partage ou en exclusivité. Il est à noter que la formulation de certains actes peut différer légèrement de celle présentée dans la fiche synthèse et qu'un acte s'est ajouté avec l'avancement de notre réflexion sur toute cette question.

La conclusion fournira d'abord une vue d'ensemble de l'évolution de l'orientation et de la psychoéducation. Elle présentera ensuite quelques actions qu'entend poser l'Ordre pour assurer adéquatement le développement de l'exercice professionnel, ainsi que ceux que l'Ordre estime devoir être posés par le gouvernement, notamment la reconnaissance de risque de préjudices importants et durables dans l'exercice de ces deux professions en santé mentale et en relations humaines, l'abolition d'échappatoires au système professionnel et la réserve de certains actes.

I - LA PROFESSION DE CONSEILLER D'ORIENTATION

1. SITUATION ACTUELLE

1.1 BREF HISTORIQUE DE LA PROFESSION ET SE SON ÉVOLUTION¹

L'image du conseiller d'orientation est souvent celle d'un professionnel qui administre des tests, ou d'un professionnel qui donne de l'information sur les métiers d'avenir afin de faciliter la prise de décision à l'égard des programmes d'études ou des professions. Cette image du conseiller d'orientation ne représente toutefois pas la complexité de son rôle qui ne peut être assimilé ni réduit à des aspects techniques, elle illustre en fait comment on voyait l'orientation et le rôle du conseiller d'orientation dans la première moitié du vingtième siècle. Au plan des conceptions théoriques, qui viennent surtout des États-Unis, l'orientation s'est développée et enrichie. L'orientation s'est aussi développée en raison notamment de l'évolution des besoins de la population.

◆ L'évolution des conceptions théoriques

Bien qu'au Québec la première école d'orientation ait été fondée en 1941, l'orientation scolaire et professionnelle est née aux États-Unis au tournant du XXe siècle, en 1909 précisément, avec les travaux de Parsons. Pour lui, l'orientation s'articulait autour de la connaissance de soi, de la connaissance du marché du travail et de la prise de décision; de là l'image quelquefois réductrice de l'orientation et du conseiller d'orientation que nous évoquons ci-haut. Dans cette optique, le choix d'orientation était perçu comme se produisant à un moment précis de la vie d'un individu et ce choix était fait à partir de données objectives de la personne et des occupations. Le conseiller d'orientation était un expert qui, à partir d'entrevues dirigées, d'évaluation psychométrique et de mesures variées, indiquait à la personne l'orientation qui lui convenait le mieux. L'entrevue dirigée, l'utilisation de la psychométrie et de l'information scolaire et professionnelle étaient les moyens d'intervention privilégiés.

Plusieurs courants de pensée ont marqué l'évolution de l'orientation depuis les années cinquante et soixante. L'influence de la psychologie humaniste s'est fait sentir en mettant en évidence l'importance des facteurs personnels et émotionnels dans l'orientation. L'orientation n'est alors plus considérée comme une décision uniquement rationnelle mais plutôt comme une décision impliquant la totalité de la personne et où les dimensions personnelles jouent un rôle important, pouvant même venir interférer avec le processus de prise de décision. L'idée à la base de ce courant de pensée est que toute personne a la capacité de se comprendre et de résoudre ses problèmes, incluant les problèmes d'orientation. Le counseling devient l'outil privilégié d'intervention. L'individu lui-même devient l'agent principal du processus d'orientation, de la démarche d'orientation ainsi que des décisions prises. Les entrevues structurées cèdent la place à une approche non directive et l'utilisation de la psychométrie et de l'information scolaire et professionnelle deviennent secondaires, pour ne pas dire inutiles.

Durant cette même période, le caractère développemental de l'orientation est mis en évidence par plusieurs. On conçoit alors l'orientation comme un processus de développement de l'image que l'on se fait de soi (le concept de soi, l'identité). Ce développement se fait à travers des périodes et des tâches développementales par une série d'adaptations et de choix successifs, lesquels vont se concrétiser dans une image de soi réaliste et intégrée, que l'individu peut transposer en termes

¹ Des éléments de cette section s'inspirent des textes suivants :
BUJOLD, R. L'historique de l'orientation au Québec, in D. Pelletier et R. Bujold, *Pour une approche éducative en orientation*. Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 1984.
L'ALLIER, P., TÊTREAU, B., ERPICUM, D. L'orientation professionnelle au Québec depuis le rapport Parent. *L'Orientation professionnelle*, 17, 4, p. 35-63, 1981.
MELLOUKI, M., BEAUCHEMIN, M. L'institutionnalisation, la crise et l'éclatement du champ de l'orientation scolaire et professionnelle au Québec (1960-1990). *L'orientation scolaire et professionnelle*, 23, 4, 1994.
ROY, L. Notre spécificité : la relation dynamique individu-travail. *L'Orientation professionnelle*, 18, 3, p. 5-10, 1983.

professionnels. Dans ce contexte aussi on met l'accent sur le counseling comme outil pour favoriser chez l'individu son développement vocationnel.

Au début des années soixante-dix, un modèle d'intervention québécois, l'activation du développement vocationnel et personnel (A.D.V.P.), s'impose chez plusieurs conseillers d'orientation. «L'approche A.D.V.P. puise largement dans les tâches développementales et les composantes psychologiques reliées au choix. Afin de mieux cerner les processus en cours dans les dynamiques impliquées, elle analyse les comportements vocationnels à la lumière des données de la psychologie cognitive²».

À cette même période, le concept d'éducation à la carrière ou d'éducation au travail, qui origine des États-Unis, prend de l'ampleur; il vise à donner un nouveau rôle à l'école, celui de la préparation à la carrière. «Les objectifs de l'éducation au travail visent l'acquisition de compétences et d'habiletés pouvant favoriser l'insertion professionnelle et le développement de carrière.³». Dans cet esprit, tout en s'inspirant du modèle théorique A.D.V.P., le programme d'*Éducation au choix de carrière* du ministère de l'Éducation du Québec voit le jour.

Dans le courant de la psychologie cognitive, on assiste aussi à une nouvelle conception de l'identité où celle-ci n'est plus seulement définie comme l'ensemble des caractéristiques qui font que nous sommes un être unique, que l'on peut, en apparence, facilement décrire. L'identité est plutôt une base, une structure qui se construit⁴ et, pour pouvoir s'orienter, il faut construire une identité suffisamment stable et équilibrée. Sinon, s'ensuivront des difficultés d'orientation sur lesquelles les conseillers d'orientation devront intervenir par des interventions de nature plus corrective, voire thérapeutique.

Depuis peu, le concept de l'école orientante influence à son tour l'orientation. Une école orientante est une école où tout ce qui s'y passe concourt à faciliter l'orientation et l'information scolaire et professionnelle et qui sollicite l'implication de l'ensemble de la communauté éducative et socioéconomique. Elle vise à prévenir les difficultés d'orientation par une approche d'accompagnement de l'élève dans le développement de son identité et dans son cheminement vocationnel.

En conclusion de ce bref tour d'horizon, aujourd'hui, le champ d'expertise du conseiller d'orientation porte sur la **relation de la personne avec son environnement à travers les études et le travail**. Le conseiller d'orientation est un spécialiste de la dynamique individu-études-travail, ce qui l'amène ainsi à jouer un rôle conseil pour toute question traitant du développement de carrière des individus, **de l'enfance jusqu'à la retraite**. Les difficultés vécues par l'individu sur ce plan et qui s'expriment le plus souvent par des difficultés d'orientation comme telles (indécision chronique, une absence de buts vocationnels, etc.), des problématiques reliées aux études (absence de motivation, décrochage, rendement inférieur aux capacités, etc.) et au travail (difficultés d'adaptation au travail, d'insertion, de réinsertion, de maintien en emploi, épuisement professionnel, etc.) le concernent donc de façon spécifique. Son rôle concerne aussi les différents acteurs du milieu qu'il va conseiller afin de favoriser le développement personnel et professionnel des personnes. **Son rôle se situe tant sur un plan préventif que curatif, tant sur le plan éducatif que psychologique ou clinique**. Selon l'approche qu'il privilégie et l'expertise particulière qu'il a pu développer, il peut être un facilitateur du développement vocationnel et de la prise de décision, un spécialiste du counseling, de la psychométrie et de l'information scolaire et professionnelle, un expert qui peut recommander ou indiquer à la personne l'orientation qui lui convient le mieux ainsi qu'un expert de l'identité et de l'intervention identitaire. Par ailleurs, quelque soit ses expertises particulières, ses **moyens d'intervention courants demeurent l'évaluation psychométrique et le counseling**.

² PELLETIER, D., BUJOLD, R. Avant-propos, in D. Pelletier et R. Bujold, *Pour une approche éducative en orientation*. Montréal : Gaétan Morin éditeur, page xxv, 1984.

³ BEAUDET, J., HUPPÉ, J., ST-LAURENT, C., GAGNÉ, M.-C. Travailler ensemble pour éduquer au travail, in D. Pelletier. *Pour une approche orientante de l'école québécoise*. Sainte-Foy : Septembre éditeur, page 49, 2001.

⁴ BÉGIN, L. *Reconstruire le sens de sa vie*. Montréal : Éditions Nouvelles, 1998.

Finalement, on peut définir l'orientation comme étant la construction, la clarification et la transposition de l'identité en termes professionnels et les conseillers d'orientation interviennent sur ces différents plans afin de favoriser le développement personnel et professionnel des personnes, afin de développer leur capacité à s'orienter et à donner une direction, un sens à leur vie. Ils interviennent également sur tout ce qui entrave le développement personnel et professionnel normal et qui cause des troubles d'orientation, notamment une identité instable, en déséquilibre ou insuffisamment construite.

◆ L'évolution des besoins de la population

Parallèlement à cette évolution des conceptions théoriques, l'évolution des besoins de la population a aussi influencé la profession. À son origine et jusqu'à un passé pas si lointain, la décision d'orientation était prise généralement à l'adolescence, mais souvent plus tôt chez les moins favorisés intellectuellement ou économiquement. Et elle était définitive. Les personnes travaillaient toute leur vie pour le même employeur qui se chargeait de l'ensemble de leur carrière. En conséquence, les services d'orientation étaient surtout offerts aux jeunes dans les écoles.

Dans un marché du travail en ébullition, les fermetures et les restructuration d'entreprises provoquent de nombreux licenciements et de nombreuses réaffectations professionnelles. Les années '80 ont instauré **l'ère de l'orientation continue tout autant que celle de la formation continue**. Depuis plusieurs années, un autre virage est apparu dû à l'ampleur des difficultés d'orientation et à la souffrance reliée au travail sous toutes ses formes : indécision chronique, anxiété provoquée par la compétition et les exigences plus élevées des employeurs, épuisement professionnel, conséquences psychologiques du chômage non volontaire et prolongé, etc. **L'orientation n'est plus seulement une problématique éducative mais est, plus que jamais, une problématique de santé mentale.**

La profession de conseiller d'orientation s'est donc transformée depuis les quinze dernières années et les changements s'accroissent. En effet, d'une clientèle presque exclusivement composée de jeunes dans les écoles, les conseillers et conseillères d'orientation ont maintenant à fournir des services à des clientèles de tout âge et de toute situation. C'est donc dire qu'ils exercent désormais dans tous les types d'organismes : publics, parapublics, communautaires, entreprises privées et cabinets privés. Les conseillers et conseillères d'orientation offrent des services autant dans les secteurs de l'éducation (du primaire à l'université en passant par l'éducation des adultes) que de la santé et des services sociaux (centres de réadaptation physique et mentale), de l'emploi et de la solidarité sociale (réinsertion au travail pour les prestataires de la sécurité du revenu, de l'assurance-chômage), de la réadaptation (pour les victimes d'accident de travail et d'accidents de la route), des organismes communautaires de réinsertion socioprofessionnelle, des ressources humaines des entreprises privées, et de plus en plus à leur propre compte.

Voici quelques chiffres qui illustrent ces propos. Lors de la création de la Corporation des conseillers d'orientation du Québec par bill privé en 1963, les membres travaillant en éducation étaient au nombre de 118 et représentaient 99% de la profession. Le membership a progressé régulièrement mais la proportion de conseillers d'orientation en éducation a graduellement diminué. Quinze ans plus tard, en 1978, le nombre de conseillers d'orientation travaillant en éducation était à son maximum, à savoir 1100 et ils représentaient alors 81% de la profession. Au cours des années '80, ce nombre a diminué pour se maintenir dans les 900 au cours des vingt dernières années et sa proportion a diminué constamment à l'intérieur de l'Ordre pour représenter 44,8 % des conseillers d'orientation en 2001.

Dans cette évolution de la profession, il y a aussi lieu de préciser qu'en 1993, les conseillers et conseillères d'orientation ont été **désignés par le ministère de la Justice pour pratiquer la médiation familiale**. En effet, leur formation basée sur la psychologie, l'orientation et la relation de la personne avec son environnement les a préparés à intervenir efficacement dans ce type de situation. Plusieurs conseillers et conseillères d'orientation, après avoir suivi une formation complémentaire, sont accrédités par l'Ordre comme médiateurs familiaux.

Mentionnons également que plusieurs conseillers et conseillères d'orientation, après avoir suivi une formation complémentaire, sont **accrédités par l'Ordre comme psychothérapeutes** et offrent des services de psychothérapie.

1.2 LE CONTEXTE JURIDIQUE ACTUEL

Reconnaissant dès 1963 la gravité des préjudices pouvant découler d'une absence d'encadrement de l'exercice de l'orientation, le gouvernement adoptait alors le Bill 201. Par ce Bill, l'Association des conseillers d'orientation professionnelle de la province de Québec, fondée en 1944, devenait la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, réservant le titre de conseiller d'orientation aux membres de la Corporation et lui octroyant un mandat de protection du public. L'admission requérait alors de détenir une maîtrise, une licence ou un doctorat en orientation professionnelle. La fonction dévolue au conseiller d'orientation par le Bill 201 était celle de

« guider les individus dans le choix d'une profession et des études qui y préparent, de manière que ce choix se fasse à la lumière d'une analyse systématique et d'une évaluation objective de leurs aptitudes et de leurs goûts »⁵.

En 1973, l'entrée en vigueur du Code des professions abroge le Bill 201 pour intégrer la Corporation professionnelle des conseillers d'orientation du Québec au sein du système professionnel nouvellement créé. Le champ évocateur des conseillers d'orientation reproduit celui que l'on retrouvait dans le Bill 201, bien que dès le début des années '70, les documents officiels de la Corporation signalent que

« l'orientation se préoccupe désormais de façon globale du développement personnel et professionnel de l'individu, le rôle du conseiller d'orientation étant alors d'aider l'individu à prendre conscience de ses ressources personnelles et des ressources de son milieu afin qu'il puisse poser des choix éclairés et progressivement autonomes au plan de ses études et de sa carrière, et ainsi parvenir à s'épanouir tout en contribuant au développement de son milieu »⁶.

C'est donc dire que le champ évocateur des conseillers d'orientation n'avait pas été mis à jour depuis les années '40 alors que la profession avait considérablement évolué au cours des ans. Aussi, dans le cadre du décret d'intégration des psychoéducateurs à l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, entré en vigueur le 29 septembre 2000, le champ évocateur des conseillers d'orientation a été modifié et se lit maintenant comme suit :

« Fournir des services d'orientation et de développement professionnel, en procédant notamment par l'évaluation du fonctionnement psychologique de la personne et de ses ressources personnelles, en utilisant, au besoin, des tests psychométriques, pour évaluer les intérêts, les aptitudes, la personnalité et les fonctions intellectuelles, cognitives et affectives, en intervenant dans le but de clarifier l'identité de la personne afin de développer sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière. »

La profession de conseiller d'orientation est une profession à titre réservé. Les titres et les initiales suivants sont réservés : conseiller d'orientation, conseillère d'orientation, orienteur professionnel, orienteur, *Guidance Counselor* et *Vocational Guidance Counselor*; c.o., c.o.p., o.p., G.C., V.G.C.

1.3 L'INTERVENTION D'ORIENTATION

Souvent perçue comme ayant pour objet les métiers et professions (information scolaire et professionnelle), l'intervention d'orientation ne s'y limite pourtant pas et ses activités ne doivent pas

⁵ Bill 201 (privé) Loi constituant la Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, Assemblée législative de Québec, 11-12 Elizabeth II, chapitre 100, 1963, article 3.

⁶ Corporation des conseillers d'orientation professionnelle du Québec, Monographie *Le conseiller d'orientation*, Montréal, 1971.

non plus être confondues avec un de ses objectifs (prise de décision de carrière ou insertion en emploi) alors qu'il s'agit plutôt d'intervenir au niveau de l'identité de la personne (que ce soit pour la développer, la clarifier ou en rétablir l'équilibre) de manière à développer sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière.

La nature des activités du conseiller d'orientation variera selon l'état psychologique de la personne et pourra comporter des aspects d'information, d'éducation, d'évaluation, de counseling et d'intervention clinique.

L'aspect information s'adresse aux personnes ayant besoin d'**information personnalisée** (sur les métiers et professions, sur les débouchés, sur les programmes d'études, etc.) pour compléter leur processus d'orientation; elles ont déjà une idée de leur direction. L'aspect **éducation** s'adresse aux personnes ayant besoin d'apprendre une technique (de recherche d'emploi, de rédaction de curriculum vitae, etc.), une démarche ou une méthode (d'exploration des métiers et professions, de connaissance de soi, de prise de décision de carrière, etc.).

Ces informations, techniques ou méthodes sont efficaces avec des personnes n'ayant pas de troubles (de personnalité, d'engagement personnel, etc.), **de dysfonctionnements** (indécision chronique, dimensions de la personnalité non formées, etc.) ou **ne vivant pas une situation particulièrement perturbante** (relations familiales ou amoureuses perturbantes, difficultés scolaires, etc.) qui entravent l'utilisation de l'information ou l'application de la technique ou de la démarche. L'intervention du conseiller d'orientation visera alors l'actualisation de la personne en lui fournissant, dans le cadre d'une relation d'aide, les outils spécifiques dont la personne a besoin pour mener à terme un projet professionnel satisfaisant.

L'aspect **évaluation** s'adresse à toute personne en démarche d'orientation et permet **d'évaluer adéquatement ses ressources personnelles** (intérêts, aptitudes, personnalité, fonctionnement intellectuel, cognitif et affectif) pour lui permettre d'identifier des projets de carrière qui lui conviennent. L'aspect évaluation peut également être utilisé pour permettre au conseiller d'orientation **d'identifier les troubles ou les dysfonctionnements qui nuisent au fonctionnement harmonieux de la personne et qui entravent sa capacité de s'orienter**. Des outils spécialisés (notamment les tests psychométriques) ont été conçus et validés scientifiquement pour l'évaluation des personnes. Il est à noter que ces outils sont généralement réservés par les distributeurs aux personnes détenant une maîtrise en orientation ou en psychologie car le baccalauréat, même dans ces deux domaines, fournit une simple initiation à ces outils; c'est à la maîtrise que la formation permet d'approfondir et d'aborder réellement les questions de l'interprétation des résultats des tests ou épreuves spécialisées, ainsi que l'interprétation dynamique de plusieurs tests permettant d'établir le profil complet de la personne, incluant les troubles de la personnalité, les dysfonctionnements ou les conséquences d'une situation personnelle particulière.

L'aspect **intervention clinique** s'adresse à ces dernières personnes aux prises avec des troubles, des dysfonctionnements ou une situation particulière et implique d'abord une évaluation du fonctionnement de la personne et de sa situation personnelle particulière, le cas échéant. Une intervention clinique est requise **pour rétablir un fonctionnement harmonieux sur la dimension problématique et permettre ensuite à la personne de bénéficier des aspects d'information et d'éducation pour solutionner le problème pour lequel elle était venue consulter et permettre un développement de carrière adéquat**. Cet aspect clinique est également développé au cours de la maîtrise, le baccalauréat permettant de s'initier aux aspects de l'information et de l'éducation au cours du développement normal de la personne, et de s'initier aux aspects de base de la relation interpersonnelle. L'intervention clinique nécessite une expertise plus poussée en counseling et en intervention thérapeutique qui permet d'intervenir au niveau de la source des difficultés de la personne et non pas seulement de l'accompagner ou de la conseiller quant à des méthodes ou techniques à utiliser.

1.3.1 AUPRÈS DES INDIVIDUS

Bien que l'intervention d'orientation soit un processus où les différentes étapes peuvent s'entremêler, on peut diviser l'intervention d'orientation en trois phases : l'évaluation de la problématique, le plan d'intervention et les interventions proprement dites. Auprès des individus, l'évaluation psychologique et le counseling sont les outils d'intervention privilégiés.

En orientation, l'évaluation psychologique comporte plusieurs volets. Dans un premier temps, elle consiste en la **cueillette de données** et la recherche d'information afin de bien connaître la **problématique** en cause : la situation dans laquelle la personne se retrouve et ce qui l'y a amenée, ainsi que son état et son fonctionnement psychologiques. Cette cueillette de données peut s'effectuer à partir des réponses de la personne à des questions lors de l'entrevue, à partir de documents tels que ses résultats scolaires ou son curriculum vitae ainsi qu'à l'aide de tests psychométriques, d'instruments d'**évaluation psychologique** ou de tout autre méthode de collecte de données (questionnaires, observation). Dans un deuxième temps, elle consiste à porter un jugement et à formuler une opinion à partir de l'information obtenue; l'évaluation permettra de faire un **bilan personnel, scolaire et professionnel** et de porter un jugement notamment sur la scolarisation possible de la personne, sur son potentiel d'employabilité ainsi que sur ses ressources personnelles et son fonctionnement psychologique. La **mesure de certaines caractéristiques personnelles**, tel que les intérêts ou des aptitudes spécifiques, pourra se faire à une étape ultérieure de l'intervention lorsque le besoin s'en fera sentir.

Quant au **counseling**, il est utilisé dans les trois phases du processus d'orientation. Il permet, quelle que soit l'approche théorique utilisée, de **favoriser le développement personnel et professionnel** de la personne, notamment pour l'aider à mieux se connaître, pour l'aider dans les aspects de sa dynamique personnelle qui nuisent à son orientation, à ses études ou à son adaptation au travail, ou pour l'aider au plan des déficits identitaires. Le counseling favorise aussi la recherche d'informations pertinentes et facilite l'évaluation. Des interventions de nature clinique ou thérapeutique seront également utilisées lorsque requis.

◆ L'évaluation de la problématique

La première phase consiste pour le conseiller d'orientation à évaluer la problématique ayant mené à une demande d'intervention, que cette demande concerne des difficultés d'orientation diverses (indécision, incapacité à arrêter une décision, impossibilité à se fixer des objectifs clairs et durables et à avoir le sens de sa direction, absence de désirs, propension à prendre des décisions impulsives, anxiété face au futur, absence d'intérêts stables, manque de réalisme dans les décisions prises, etc.), des difficultés reliées aux études (absence de motivation, décrochage, rendement inférieur aux capacités, échecs scolaires, etc.) ou au travail (insatisfaction, difficultés à s'engager dans son métier ou sa profession et dans le milieu de travail, difficultés d'adaptation au travail, d'insertion et de maintien en emploi, perte d'emploi, réinsertion, réaffectation, épuisement professionnel, planification de la retraite, etc.). Un bilan complet de la situation sera entrepris.

Cette phase va permettre au conseiller d'orientation de connaître notamment l'histoire personnelle, familiale, scolaire et professionnelle de la personne, son fonctionnement sur différents plans ainsi que de préciser et clarifier sa demande, ses attentes, sa motivation. À cette étape où la personne qui consulte va parler de ce qui l'amène à consulter, c'est l'occasion privilégiée pour le conseiller d'orientation non seulement de connaître la personne mais de **créer le lien de confiance** si essentiel à la poursuite de la démarche. C'est aussi le moment privilégié pour bien saisir la problématique de la personne, ses besoins, et ce, au-delà de la demande explicite. Par exemple, une demande d'information est souvent un prétexte, une demande déguisée, un cri à l'aide sous lequel se cachent des difficultés tout autre : confusion, anxiété face au futur, etc. Le conseiller d'orientation doit pouvoir l'entendre, **entendre le besoin réel**. Cette phase est également l'occasion de **déceler les difficultés personnelles, dysfonctionnements ou troubles interférant avec sa capacité de s'orienter**, notamment les difficultés identitaires, la dépendance et les difficultés d'individuation ainsi que les difficultés personnelles interférant avec les études ou le travail, notamment la tension émotive et le

stress, les difficultés de concentration, les difficultés avec l'autorité. C'est aussi l'occasion de déceler la présence de pressions extérieures. Finalement, comme la maladie mentale a des incidences possibles sur la poursuite des études et sur l'adaptation et l'insertion en emploi, le conseiller d'orientation s'en préoccupe et est à l'écoute des symptômes manifestant la présence de tout problème de santé mentale.

Suite aux informations recueillies, le conseiller d'orientation est déjà en mesure de **formuler une ou des hypothèses qui expliquent les difficultés de la personne** : difficultés de prise de décision, déficience intellectuelle, problèmes identitaires, connaissance de soi déficiente, connaissance du marché du travail déficiente, etc. À cette phase, le conseiller d'orientation peut utiliser divers tests psychométriques et instruments de mesure psychologique afin de confirmer ses hypothèses et de compléter le portrait clinique de la personne. Il peut évaluer le fonctionnement psychologique de la personne, notamment il peut procéder à une évaluation intellectuelle dans le cas où il veut vérifier le potentiel intellectuel d'une personne, jeune ou adulte, qui présente des difficultés d'apprentissage ou qui ne fournit pas un rendement scolaire satisfaisant. De même, il peut évaluer sa structure identitaire. Cette évaluation permettra aussi de préciser les forces et les faiblesses de la personne. Des tests de personnalité pourront également compléter l'évaluation, le cas échéant.

Au terme de cette étape, le conseiller d'orientation est à même de **faire une synthèse dynamique de l'ensemble des éléments recueillis** et de confirmer son ou ses hypothèses en regard des difficultés de la personne et ainsi de formuler une opinion sur la problématique de la personne. Bien que cette phase comprenne habituellement une seule entrevue, elle peut aussi en comprendre plusieurs, notamment si le conseiller d'orientation procède à une évaluation psychométrique détaillée.

◆ Le plan d'intervention

À cette phase, après avoir communiqué à la personne son opinion sur sa problématique, en collaboration avec elle, le conseiller d'orientation fixe des objectifs réalistes à la démarche d'orientation et il élabore un plan d'intervention, c'est-à-dire l'ensemble de ce qui sera nécessaire pour permettre l'atteinte de l'objectif ou du changement souhaité. Le plan d'intervention pourra comprendre l'ensemble ou quelques-uns des volets suivants : le counseling d'orientation, l'évaluation des ressources personnelles et la mesure de certaines caractéristiques personnelles, l'intervention clinique, l'exploration de certains métiers et professions à partir de l'information scolaire et professionnelle, la compatibilité du projet occupationnel avec la personnalité et le contexte personnel et social de la personne, la planification de la réinsertion ou du maintien en emploi ou aux études, le coaching dans l'apprentissage de certaines techniques ou méthodes, etc.

◆ Les interventions

Le counseling d'orientation est indiqué afin de clarifier l'identité, d'actualiser le potentiel de la personne et de favoriser chez elle une meilleure image d'elle-même. À cet égard, divers tests psychométriques peuvent être utilisés et permettent d'obtenir une mesure « objective » des ressources et des caractéristiques personnelles d'une personne, notamment des intérêts, des aptitudes, de la personnalité, des fonctions intellectuelles, du potentiel professionnel, des valeurs.

Les interventions cliniques (counseling personnel, interventions identitaires ou thérapeutiques), sont indiquées dans les cas de difficultés personnelles interférant avec la décision d'orientation.

La recherche d'information scolaire et professionnelle et son intégration dans la démarche du client, c'est-à-dire l'exploration du marché du travail, des programmes d'études, des préalables, des types d'employeurs, des perspectives d'avenir, pourraient aussi faire partie du plan d'intervention, où il y a lieu de personnaliser l'information recueillie et d'assurer qu'elle prendra du sens pour la personne dans le contexte de sa démarche d'orientation. L'utilisation de techniques de recherches

d'emploi, de réseautage, etc., pourrait également s'avérer appropriée pour assurer la réalisation du projet professionnel qui sera élaboré.

Les interventions pourraient aussi porter sur **la synthèse qui doit être faite de tous les éléments recueillis, leur intégration dans un projet occupationnel** (études, stage, emploi, bénévolat, etc.), afin que la personne en arrive à transposer son identité en termes professionnels. Sur ce plan, les conseillers d'orientation peuvent faire des recommandations quant aux domaines d'études et de travail susceptibles de convenir à la personne. Ils interviennent aussi, par le **counseling**, sur les difficultés de prise de décision qui peuvent se manifester, que ces difficultés soient particulières à l'orientation ou non. Dans le secteur de la réadaptation, le conseiller d'orientation interviendra notamment dans la détermination d'un emploi spécifique qu'une personne peut occuper en prenant en considération ses propres évaluations en regard du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et professionnelles ainsi que du potentiel professionnel et des évaluations des autres experts (médecins, neuropsychologues, ergothérapeutes, etc.). Il déterminera si la personne a, d'une part, les aptitudes et les caractéristiques personnelles requises pour réussir dans cet emploi spécifique et, d'autre part, si le marché du travail permettra à la personne de se trouver un tel emploi.

Finalement, les interventions peuvent porter sur **la réinsertion et le maintien en emploi ou aux études** d'une personne, suite à un accident de travail ou de la route par exemple. À cet égard, le conseiller d'orientation interviendra par exemple auprès et de l'employeur et de l'employé afin d'identifier les difficultés rencontrées et les correctifs à apporter afin de permettre à la personne de réussir son insertion professionnelle.

Il y a lieu de préciser que les étapes de l'intervention d'orientation peuvent prendre place dans différents contextes, non seulement dans le cadre de consultations formelles mais aussi lors de consultations informelles à l'extérieur du bureau du conseiller d'orientation. À titre d'illustration, lors d'une demande d'information reçue alors qu'il circule dans le corridor d'une école, le conseiller d'orientation prendra d'abord le temps de vérifier brièvement avec l'élève certains éléments et d'évaluer la situation avant d'intervenir. Il pourra, notamment, lui fournir l'information immédiatement, lui conseiller une démarche ou ressource, l'inviter à venir le consulter à son bureau, selon qu'il évalue que le besoin correspond réellement à la demande d'information qui sert souvent de prétexte à la consultation. Cette façon de procéder caractérise l'attitude professionnelle du conseiller d'orientation quelque soit la demande qu'on lui fait et le contexte où on lui fait une demande.

1.3.2 LES INTERVENTIONS AUPRÈS DU MILIEU

Les conseillers d'orientation exercent aussi un **rôle conseil** auprès des intervenants de leur milieu respectif pour tout ce qui concerne l'orientation et le développement de carrière. Par exemple, dans le secteur scolaire, ils offrent un soutien aux enseignants, aux directeurs et aux parents en ce qui concerne l'orientation et la formation de l'identité. En entreprise, leur rôle conseil peut toucher la problématique de la conciliation travail-famille, les programmes d'aide aux employés, la planification de la relève. Dans les secteurs de l'emploi et de la réadaptation, ils exercent ce rôle auprès de l'équipe multidisciplinaire. La seule approche curative n'étant pas suffisante, les conseillers d'orientation conçoivent, appliquent et évaluent également des programmes visant à créer des conditions propices à l'orientation, à la formation de l'identité et au développement de carrière dans leurs milieux respectifs. Dans le milieu de l'éducation, la mise en place de l'école orientante, c'est-à-dire des conditions qui font que tout ce qui se passe dans l'école concoure à faciliter l'orientation scolaire et professionnelle et qui implique l'ensemble de la communauté éducative et socioéconomique, est un exemple d'action préventive.

1.3.3 LES INTERVENTIONS DANS LES ORGANISATIONS

En plus des interventions susmentionnées, les conseillers d'orientation interviennent également auprès des organisations ainsi qu'auprès des individus œuvrant dans ces organisations, notamment

aux plans de la gestion de la carrière en entreprise, du recrutement et de la sélection de la main-d'œuvre, de l'évaluation du potentiel, du développement des compétences, des programmes d'aide aux employés, des transitions professionnelles, de la motivation des cadres, de la réaffectation professionnelle, du bilan de compétences, de la gestion de la formation et du changement, de la gestion de programmes de « coaching » et de mentorat, de la coordination de stages en entreprise, de la préparation de la relève.

1.4 L'ORIENTATION ET L'INFORMATION

Compte tenu de la confusion largement répandue en cette matière, une mise en garde s'impose concernant l'information scolaire et professionnelle : l'orientation inclut l'information, mais non l'inverse. L'information est utile pour concrétiser un projet, non pour en décider. L'information est de plus en plus disponible en grande quantité mais si les personnes ne sont pas psychologiquement disponibles pour recevoir cette information, ou ne sont pas en mesure de la traiter et de l'intégrer dans le cadre de leur expérience personnelle, elle ne prend pas de sens, elle passe inaperçue. Il ne suffit pas d'informer les individus sur les professions et sur les besoins du marché du travail pour leur permettre de prendre une décision éclairée.

L'intervention d'orientation doit à la fois précéder, accompagner et suivre l'information. Il est illusoire de penser que plus une personne a accès à de l'information de qualité, mieux elle est à même de s'orienter, bien que la très grande disponibilité de l'information puisse créer cette illusion chez plusieurs personnes. **L'identité personnelle est à la base de l'orientation et non l'information sur les métiers et professions.** En effet, l'organisation de l'expérience subjective de l'individu filtre son traitement personnel de l'information, et le traitement de l'information ne débute que lorsque l'information répond à un besoin spécifique.

Il ne suffit pas non plus d'apprendre les stratégies de prise de décision et de connaître quelques-unes de ses caractéristiques personnelles pour être en mesure de décider de son avenir. Il est nécessaire d'avoir développé son identité de façon suffisamment stable et équilibrée pour pouvoir la transposer en termes professionnels et « se reconnaître » dans un métier ou une profession.

1.5 L'ORIENTATION PARMIS LES PROFESSIONS DE LA SANTÉ ET DES RELATIONS HUMAINES

Comme plusieurs professions de la santé et des relations humaines régies par le *Code des professions*, la profession de conseiller d'orientation puise à même le champ fondamental des connaissances scientifiques de la psychologie. Ses outils d'évaluation et ses méthodes d'intervention sont les mêmes que celles des psychologues mais son objectif est plus spécifique et son angle d'approche est plus focalisé. Aussi, l'orientation se distingue des autres professions du secteur sous plusieurs aspects.

Parmi ces professions, la profession de conseiller d'orientation se distingue d'abord par son objet qui porte sur **l'interrelation de l'individu avec son environnement, à travers les études et le travail**, en bref, sur le développement vocationnel des individus, de l'enfance jusqu'à la retraite. La profession de conseiller d'orientation se distingue aussi par **un intérêt tout particulier envers la problématique de l'identité et de son développement chez les personnes** ainsi qu'envers les processus psychologiques qui lui sont sous-jacents. Finalement, la profession de conseiller d'orientation se distingue aussi par son **emphase sur la santé mentale** ou le bien-être psychologique plutôt que sur la maladie mentale. Les bases scientifiques en psychologie sont les mêmes, de même que les théories sur les personnes, mais l'accent n'est pas le même en ce qui a trait à l'intervention. Le conseiller d'orientation **ne traite pas la maladie mentale mais il doit pouvoir l'identifier et en saisir les incidences sur l'orientation des personnes**, sur leur insertion socioprofessionnelle et bien comprendre les limitations que toute maladie mentale entraîne quant à leurs possibilités professionnelles.

À l'égard du champ d'exercice et dans l'optique de la réorganisation des professions en santé et relations humaines, il y a lieu de noter que **dans le champ évocateur des psychologues, l'orientation est mentionnée telle quelle**, ce qui ne peut faire autrement qu'entraîner une certaine confusion pour le public. Bien que les conseillers d'orientation et les psychologues ont des bases communes au plan de leur formation, ce qui a d'ailleurs amené plusieurs discussions dans le passé sur une éventuelle fusion entre les deux ordres et une demande d'acte réservé commune, seul le conseiller d'orientation a comme spécialité la relation dynamique de l'individu avec son environnement, à travers les études et le travail.

Dans le secteur des **ressources humaines**, un chevauchement (zone grise) est également à mentionner avec les psychologues du travail et des organisations, avec les conseillers en relations industrielles agréés et les conseillers en ressources humaines agréés, notamment en regard de la sélection du personnel, de l'évaluation des besoins de formation, de la planification et de la gestion des carrières au sein des entreprises.

Dans le secteur de la **réadaptation**, il y a également lieu de mentionner un chevauchement avec les ergothérapeutes, les médecins et les neuropsychologues en regard de l'évaluation des capacités résiduelles et à la réorientation des personnes lorsqu'elles ne peuvent plus occuper leur emploi antérieur. Les évaluations doivent être faites par différents professionnels qualifiés selon l'expertise requise dans la situation : expertise médicale, physiothérapique, etc.; le conseiller d'orientation procède à l'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources professionnelles et du potentiel professionnel. Toutefois, la détermination d'un emploi spécifique qu'une personne peut occuper exige de prendre en considération toutes les évaluations d'experts (médecins, neuropsychologues, ergothérapeutes, etc.) dans un contexte d'orientation où il y a lieu de déterminer si la personne a, d'une part, les aptitudes et les ressources personnelles requises pour réussir dans cet emploi spécifique et, d'autre part, si l'état de tels emplois sur le marché du travail permettra à la personne de se trouver un emploi de cette nature. À cet égard par ailleurs, seul le conseiller d'orientation possède l'ensemble de la formation requise pour **porter un jugement sur la situation d'ensemble de manière à pouvoir déterminer un emploi spécifique adéquat pour la personne dans le contexte du marché du travail de ce moment-là**.

Toujours dans le secteur de la réadaptation, un chevauchement existe en ce qui a trait au suivi occupationnel (en emploi ou scolaire); un chevauchement existe avec les ergothérapeutes en ce qui a trait au suivi en emploi. En ce qui concerne le suivi scolaire, le chevauchement existe avec les neuropsychologues, les ergothérapeutes, les orthophonistes et les orthopédagogues. Ces différents professionnels ont des rôles complémentaires à jouer dans le suivi occupationnel selon leur expertise spécifique. Le suivi occupationnel supporte la réalisation du projet occupationnel déterminé et favorise l'intégration et le maintien en emploi. Ce suivi tient habituellement compte de deux groupes de variables : la personne et son environnement.

Par exemple, dans le cas du suivi en emploi, l'ergothérapeute évalue et d'intervient au plan des capacités physiques requises pour accomplir notamment les gestes demandés par l'occupation. Il intervient au plan de la dynamique posturale, des difficultés rencontrées, etc. et propose des correctifs; il analyse le poste de travail et conçoit une adaptation du poste de travail ou prescrit une aide technique. L'ergothérapeute intervient aussi afin d'éduquer l'environnement sur ces aspects.

Quant au conseiller d'orientation, il **estime si l'individu a le profil d'employabilité (connaissances, formation et compétences), les habiletés et les attitudes requises pour réaliser son projet occupationnel**. Il intervient d'une part auprès de l'employeur aux plans de la perception qu'il a du travailleur ou du stagiaire, du rendement qu'il peut offrir, des rapports interpersonnels qu'il établit, de ses attitudes, aptitudes, de sa compréhension et du respect des consignes, des difficultés rencontrées, etc. Il intervient d'autre part auprès de l'employé sur sa satisfaction concernant son occupation, les difficultés rencontrées et son adaptation, notamment la gestion de la tension inhérente au travail, de la tension émotive et du stress. Si un déséquilibre existe entre la perception du travailleur et celle de l'employeur relativement à la satisfaction, le conseiller identifie les causes des difficultés rencontrées et propose des correctifs.

En ce qui concerne les emplois de nature professionnelle non régis par le *Code des professions*, de nombreux chevauchements existent avec le travail effectué par les conseillers et conseillères d'orientation. Sans en présenter le détail, signalons seulement que **l'orientation est largement pratiquée, dans le secteur privé, par de nombreux intervenants aux qualifications diverses qui se présentent sous différentes appellations**, notamment conseillers en carrière, conseillers en transition de carrière ou en gestion de carrière, etc.; une Association des carriérologues a même vu le jour. Dans les réseaux public et parapublic, les enseignants en éducation au choix de carrière, les conseillers en information scolaire et professionnelle, les aides pédagogiques individuels, les conseillers en main-d'œuvre, les conseillers en emploi, les conseillers en réadaptation travaillent tous directement dans le champ de l'orientation avec plus ou moins de succès selon leurs qualifications et le fait qu'ils outrepassent ou non leurs compétences. Des chevauchements existent également avec les orthopédagogues en ce qui concerne l'évaluation de la déficience intellectuelle à la source de certaines difficultés d'apprentissage.

1.6 LA FORMATION DES CONSEILLERS D'ORIENTATION

Pour obtenir le permis de conseiller d'orientation délivré par l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, il est nécessaire de répondre aux exigences prescrites par le Règlement adopté en vertu du *Code des professions du Québec*, soit d'avoir complété des études universitaires de deuxième cycle en orientation et counseling. La formation universitaire a débuté dans les années '50 au Québec, avec les universités Laval et de Montréal. Traditionnellement, le programme était une licence comportant cent vingt crédits spécialisés en orientation et counseling; l'uniformisation des programmes universitaires a transformé les programmes de licences en baccalauréat et maîtrise au cours des années '80 et l'admission dans l'Ordre requière un diplôme de deuxième cycle.

Actuellement, des programmes de formation en orientation et en counseling sont offerts dans les universités suivantes : Université de Sherbrooke, Université du Québec à Montréal, Université Laval, Université McGill. L'Université de Montréal offrait le programme de psychologie du counseling qui comportait la spécialisation en orientation répondant aux normes de délivrance du permis de conseiller d'orientation; toutefois, la réorganisation des programmes en psychologie a fait disparaître le programme qui ne s'offre plus depuis deux ans.

Tel que mentionné précédemment, l'orientation puise dans le vaste champ des connaissances scientifiques de la psychologie; la formation des conseillers d'orientation s'appuie fortement sur elles. Tout d'abord au plan de la psychologie de la personne, la formation permet de comprendre les **fondements théoriques du développement et du fonctionnement normal et pathologique de la personne**. Elle comprend l'étude des principales théories de la personnalité, l'étude du développement de la personnalité au cours des cycles de la vie humaine, ainsi que le développement des fonctions intellectuelles, affectives et cognitives. Elle comprend aussi l'étude de la psychopathologie, notamment l'étude descriptive et interprétative des problèmes d'adaptation, l'étude des principales pathologies et des troubles de la personnalité. Cette formation en psychopathologie permet au conseiller d'orientation d'identifier la maladie mentale et de saisir les incidences de la maladie sur l'orientation des personnes. La formation comprend également la connaissance et la compréhension de la dynamique des différentes clientèles ainsi que leurs problématiques particulières.

Au plan de l'intervention, la formation des conseillers d'orientation s'appuie aussi sur la psychologie en regard des **théories et techniques d'entrevue et des différentes théories du counseling**. La formation est également pratique et permet de maîtriser les habiletés et les attitudes relationnelles nécessaires au counseling ainsi que les modes d'intervention propres à l'orientation. Elle permet de développer une attitude critique face à sa pratique professionnelle et aux connaissances scientifiques sur lesquelles elles se fondent. Elle fournit également la dimension clinique de l'orientation, permettant de déceler et de traiter les difficultés personnelles interférant avec le processus d'orientation, ainsi que les outils nécessaires pour le développement de programmes d'interventions

adaptés aux diverses clientèles et pour l'évaluation des programmes et services. Finalement, la formation théorique et pratique concerne également le counseling de groupe, notamment au plan des phénomènes de groupe, des techniques d'animation et des principales approches et techniques d'intervention de groupe.

La formation comporte des connaissances approfondies sur tous les aspects de la mesure, de l'évaluation et du diagnostic, ce qui témoigne de leur importance par rapport à l'ensemble du champ de pratique. Cette formation touche notamment les principes et les procédés utilisés pour évaluer les caractéristiques psychologiques, les aspects théoriques et pratiques de la mesure du fonctionnement psychologique, de l'intelligence, de la personnalité, des intérêts, des aptitudes, des besoins, ainsi que la connaissance des principaux tests psychométriques utilisés pour ce faire (leur construction, leur validité, leur fidélité, les limites de leur utilisation, etc.), leur administration et leur interprétation clinique. Cette formation n'est pas purement technique ou le fait d'une simple sensibilisation. L'évaluation et le diagnostic impliquent la maîtrise par le conseiller d'orientation d'une somme appréciable de notions puisées à même le champ fondamental des connaissances scientifiques sur lesquelles se fonde l'orientation. Elle implique la connaissance de la psychologie du développement, soit les enjeux présents aux différents stades de croissance d'une personne. Elle implique aussi la connaissance de la personnalité, de ses troubles de fonctionnement, et de leurs manifestations, de même que la connaissance de la psychologie cognitive. Finalement, elle implique la connaissance des différents aspects de la personne qui peuvent être mesurés et des instruments les plus appropriés pour le faire.

La formation touche également **les différentes théories propres à l'orientation et à la psychologie vocationnelle**, notamment les théories du développement vocationnel et de l'identité du moi, les variables psychologiques du choix vocationnel, le traitement de l'information.

Les **théories du traitement de l'information** s'avèrent importantes compte tenu de la place de l'information scolaire et professionnelle en orientation. Une connaissance globale et approfondie du milieu de l'éducation et du monde du travail, notamment la connaissance des programmes d'études aux différents niveaux d'enseignement, l'économie, les différents métiers et professions qui composent le marché du travail, tant au plan de leur nature que de leurs exigences spécifiques font aussi partie de la formation. Les notions d'économie et de prévisions d'emploi permettent aux conseillers d'orientation de suivre et même d'anticiper l'évolution du marché du travail pour mieux outiller les clients à comprendre le marché du travail ainsi que les débouchés actuels et futurs dans les différents métiers et professions.

La formation touche également la connaissance et **la compréhension dynamique de la relation individu-études-travail**, c'est-à-dire l'intégration de tous les éléments de la personne, de sa situation et des éléments des études et du marché du travail susceptibles d'interagir de façon dynamique, fournissant ainsi au conseiller d'orientation une vue d'ensemble sur la situation lui permettant de recommander un projet occupationnel (études, travail, etc.) adéquat pour la personne.

Elle puise également aux disciplines de l'éducation et de la sociologie pour ce qui concerne notamment les **théories de l'apprentissage et les déterminants sociaux** influençant la réussite scolaire et professionnelle.

Finalement, la formation comporte les notions essentielles aux diverses méthodes et aux divers types de **recherche** en éducation, en orientation et en counseling, l'étude des principaux problèmes éthiques rencontrés dans la pratique. Elle comporte également la **formation pratique et supervisée** sous forme de stages faisant le lien entre la théorie et la pratique. Les stages supervisés permettent l'intégration des différents éléments de la formation, l'acquisition des habiletés professionnelles spécifiques à l'orientation et au counseling ainsi que le développement de l'identité professionnelle des stagiaires, de leur jugement critique et de leur sens critique.

1.7 LE PROFIL DES CONSEILLERS ET DES CONSEILLÈRES D'ORIENTATION

On trouvera à l'annexe A plusieurs tableaux sur les caractéristiques des conseillers et conseillères d'orientation : les milieux de travail, l'âge moyen, les groupes d'âge et le sexe.

En résumé, le secteur de l'éducation est toujours le secteur de pratique regroupant le plus de conseillers quoique la proportion ait considérablement diminué depuis les débuts de la profession. Alors qu'on retrouvait à l'origine, en 1963, 99% des conseillers d'orientation en éducation, aujourd'hui, on n'en retrouve plus que 44,8%.

Le deuxième groupe en importance est celui de l'emploi avec 20,5%. Les conseillers exercent leur profession dans les organismes de développement de l'employabilité en grand nombre, ainsi qu'à Emploi Québec et dans les centres locaux d'emploi.

Les autres conseillers d'orientation exercent principalement dans la fonction publique et dans divers organismes, dans des compagnies et entreprises privées. Plusieurs exercent leurs fonctions dans le réseau de la santé, soit dans le secteur de la réadaptation (centres de réadaptation, organismes d'indemnisation aux travailleurs en arrêt de travail), en centre hospitalier spécialisé ou général ou dans le réseau des services sociaux, notamment en centre jeunesse ou en centre local de soin communautaire.

De plus en plus de conseillers d'orientation exercent en cabinet privé; en effet, 13,6% des conseillers font de la pratique privée à temps plein, alors que cette proportion grimpe à 26,4% si l'on inclut aussi ceux qui en font à temps partiel.

L'âge moyen des détenteurs du permis est 43,8 ans et les deux tiers des membres sont des femmes.

2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSION

L'historique a permis de tracer brièvement les grandes lignes de l'évolution de la profession jusqu'à aujourd'hui et d'esquisser des tendances qui seront encore présentes dans les années à venir : l'ère de l'orientation continue et de la formation continue de même que l'orientation comme problématique de santé mentale. D'autres tendances ressortent également : l'insertion socioprofessionnelle du plus grand nombre; le concept de l'école orientante ou d'approche orientante en éducation de même que les changements apportés par la réforme de l'éducation; l'orientation comme instrument de dignité humaine; l'utilisation d'Internet; un accès plus difficile à des services d'orientation de qualité et finalement, une privatisation des services d'orientation.

2.1 L'ORIENTATION CONTINUE ET LA FORMATION CONTINUE

Alors que pendant fort longtemps, on décidait d'un métier pour la vie et ceux qui ne travaillaient pas toute leur vie pour le même employeur étaient plutôt rares, la situation a fortement changé à partir des années quatre-vingt et ce changement s'est accentué depuis les dix dernières années. Comme le note le document *Faire des vagues : Orientation professionnelle et politiques publiques*⁷, dans le passé, les gens consultaient pour leur carrière à des périodes bien précises telles qu'au moment de quitter l'école, d'accéder aux études post-secondaires ou de changer d'emploi. Aujourd'hui, le changement de carrière est constant et la demande de services varie en conséquence. Nous sommes entrés dans l'ère de l'orientation continue : retour aux études puis retour sur le marché du travail, périodes de chômage, etc. Les jeunes ont de plus en plus besoin de services qui les motivent à terminer leurs études et à prendre des décisions qui leur conviennent en regard de leur avenir. En même temps, de plus en plus de travailleurs, les personnes sans emploi, les personnes victimes

⁷ HIEBERT, B., BEZANSON, L. *Faire des vagues : Orientation professionnelle et politiques publiques. Le symposium international 1999, Documents, actes et stratégies*. Ottawa : Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière.

d'accidents ou de maladies ont besoin d'aide afin de prendre des décisions éclairées concernant leur place sur le marché du travail et les compétences à acquérir.

Dans un marché du travail en effervescence où la précarité d'emploi, les licenciements collectifs et les restructurations d'entreprises sont à l'ordre du jour, la question de l'orientation et du travail est devenue un enjeu majeur de notre société, pour les jeunes, pour les adultes, pour les personnes sans emploi, pour celles en emploi, pour celles qui s'y préparent et pour celles qui se préparent à la retraite. Cette tendance, présente depuis déjà plusieurs années, se poursuivra dans l'avenir.

On ne peut plus assimiler l'orientation à l'éducation, les rôles des conseillers d'orientation se sont modifiés, leurs secteurs de pratique se sont diversifiés et étendus et ils ont à offrir leurs services à de nouvelles clientèles. C'est ce qui a entraîné et entraînera l'adaptation et la modification de leurs pratiques en regard de ces nouveaux secteurs de travail et de ces nouvelles clientèles.

À cet égard, l'Ordre s'est assuré, de concert avec les universités, que la formation universitaire prenne en compte ces nouveaux rôles, cette nouveauté des clientèles et cette diversité des milieux de travail tant au plan théorique que pratique; en regard de la pratique, par exemple, les stages ne se font plus uniquement dans le secteur de l'éducation. Parallèlement, l'Ordre s'est occupé de voir à ce que les programmes de formation continue tiennent compte de cette nouvelle tendance en outillant ses membres en regard de ces nouvelles clientèles et des nouveaux champs de pratique. Il continuera de le faire dans les années à venir, de même qu'il s'assure régulièrement que les programmes de formation universitaire correspondent aux compétences professionnelles à acquérir.

En regard de cette tendance, qui exige de plus grandes connaissances et l'adaptation de leurs interventions aux divers milieux et clientèles, il est préoccupant de constater que de plus en plus de personnes offrent des services d'orientation sans préparation et qualifications suffisantes.

2.2 DE L'ÉDUCATION À LA SANTÉ MENTALE

Depuis plusieurs années, on assiste à une **transformation de l'orientation comme problématique éducative vers une problématique de santé mentale**, due à plusieurs facteurs. Mentionnons d'abord l'alourdissement de la clientèle. En effet, la désinstitutionnalisation a amené une clientèle aux prises avec des troubles mentaux dans les bureaux des conseillers d'orientation. Ajoutons que les difficultés d'orientation sont non seulement grandissantes⁸ mais aussi plus sérieuses, les problématiques sont plus complexes et la souffrance reliée au travail, sous toutes ses formes, a pris une ampleur sans précédent : détresse psychologique, épuisement professionnel, dépression, toxicomanie. Finalement, la diminution de l'encadrement social et des points de repères jadis abondants, est un autre facteur dans la transformation de l'orientation de l'éducation à la santé mentale.

Il y a lieu de préciser que ce virage n'est pas particulier au Québec. Dans une communication faisant partie d'un programme intitulé *Words From the Wise* présentée lors d'un symposium sur les tendances de l'orientation pour le XXI^e siècle et regroupant neuf anciens présidents de la National Career Development Association (NCDA) qui se tenait en juin 2000 à Pittsburgh, PA, Edwin L. Herr disait ceci :

« It is increasingly clear that individual career development and how it unfolds is not simply an issue of securing one's economic livelihood or even of implementing a self-concept. Rather, how the search for and the acquisition of work occurs and how

⁸ Entre autres, 75 % des élèves de 5^e secondaire disent n'avoir aucune idée de leur orientation en début d'année (LANDRY, L. : Miser sur l'orientation : donner un sens au projet éducatif. Mémoire de l'O.P.C.O.Q. présenté à la Commission des États généraux sur l'éducation en août 1995, *L'Orientation*, 8 (3) : 10-30, automne 1995.). Dans un avis publié en 1995, le Conseil supérieur de l'éducation indiquait qu'une minorité d'environ 20 % des collégiens avaient un projet scolaire précis; environ 50% cherchaient activement à se trouver une voie mais n'y parvenaient qu'en 2^e année, ou même une fois rendus à l'université, ce qui laissait environ le quart de la population étudiante qui ne connaissait pas trop la raison de sa présence au cégep. (CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION : *Des conditions de réussite au collégial*. Québec, 1995.).

the individual is inducted into and adjusts to work is often a mental health issue. Job stress, difficulties at work, and the loss of work, particularly involuntary unemployment, has been found to manifest themselves in physiological, psychological, emotional and behavioral problems, the effects of which ripple through the lives of family members, spouses, children, friends, and others⁹.»

Mentionnons également que les troubles de l'orientation et de l'identité font partie du *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* DSM-IV.

Dans le livre¹⁰ qu'ils ont publié récemment, les membres du Groupe d'étude¹¹ sur la santé mentale des jeunes adultes présentent une conception nouvelle de la santé mentale. Cette conception situe la santé mentale sur deux axes. Le premier axe est **un continuum qui va de l'absence de troubles mentaux à la présence de troubles mentaux** : maladie bipolaire, dépression, boulimie, schizophrénie, etc. Le second axe est **un continuum qui va du bien-être à la détresse psychologique**, et comprend les problèmes de santé mentale tels que le stress relié aux conditions économiques, à la précarité d'emploi et aux difficultés d'insertion professionnelle de même que les phénomènes de l'alcoolisme, de la violence, etc. Chaque personne oscille sur chacun de ces deux continuums et le résultat est son état de santé mentale. En ce qui concerne l'orientation comme une problématique de santé mentale, les deux axes sont à considérer et **les conseillers d'orientation ont un rôle à jouer en regard de chacun de ces axes**.

Les conseillers d'orientation ont de plus en plus un rôle à jouer afin de favoriser la santé mentale et ce rôle se situe sur trois plans : dans le cadre d'un continuum des troubles mentaux et d'un continuum de bien-être et de détresse psychologique, de même que comme moyen de développer une stabilité intérieure.

◆ Le continuum des troubles mentaux

D'une part, les conseillers d'orientation ont de plus en plus à travailler avec des personnes ayant des troubles mentaux, des handicaps physiques et intellectuels de toutes sortes. La désinstitutionnalisation a amené les clientèles psychiatisées dans le réseau de l'emploi et de l'éducation. Les conseillers d'orientation dans les CJE (Carrefours Jeunesse-Emploi) et dans les autres organismes de développement de l'employabilité ont à travailler notamment avec des personnes souffrant de schizophrénie ou d'autres pathologies, avec des ex-toxicomanes, avec des personnes handicapées physiquement ou intellectuellement, pour des services d'orientation et d'intégration au travail. En éducation, dans les écoles comme dans les centres d'éducation des adultes, les conseillers d'orientation ont aussi à offrir leurs services à une clientèle plus problématique qu'elle ne l'était dans le passé. Comme le mentionne la Politique d'adaptation scolaire,

«la préoccupation du milieu scolaire en ce qui concerne les élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux et celles qui ont une difficulté relative au comportement, s'est accrue au cours des dernières années. Parmi les éléments qui ont pu y contribuer, il y a la transformation des ressources d'hébergement du secteur de la santé et des services sociaux qui a ramené à l'école ordinaire des élèves auparavant scolarisés dans des centres de réadaptation¹²».

⁹ EDWIN, H. E. Perspectives on Career Development : The legacy of the 20th century – The Innovation of the 21st, <http://icdl.uncg.edu/ft/072500-01.html> page 2.

¹⁰ DESMARAIS, D., BEAUREGARD, F., GUÉRETTE, D., HRIMECH, M., LABEL, Y, MARTINEAU, P, PÉLOQUIN, S. *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes*. Québec, Les Publications du Québec, 2000.

¹¹ Le Groupe de travail était mandaté par le Comité de la santé mentale du Québec.

¹² MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Une école adaptée à tous les élèves. Politique d'adaptation scolaire*. Québec, 1999. Page 28.

En ce qui concerne les élèves toujours scolarisés dans les centres de réadaptation, les conseillers d'orientation ont à leur offrir leurs services car, en vertu des ententes MEQ-MSSS, ces élèves ont droit non seulement à la scolarisation, mais aussi aux services d'orientation.

D'autre part, l'intégration au travail est un élément primordial d'épanouissement et de réinsertion sociale pour les personnes atteintes de troubles mentaux comme le notent plusieurs groupes dans divers documents depuis quelques années : le Comité de la santé mentale du Québec (1997), la Politique de la santé et du bien-être (1998), le Plan d'action pour la transformation des services de santé mentale (1998) et le Groupe d'appui à la transformation des services de santé mentale (2001).

Cette intégration au travail des personnes atteintes de troubles mentaux ne se fait pas sans difficultés. Notamment, le Groupe d'étude sur la santé mentale des jeunes adultes mentionne comment la poursuite des études et l'insertion professionnelle sont problématiques pour ceux qui vivent un trouble mental et comment ils sont désavantagés par rapport à ceux ne vivant pas de troubles mentaux :

«...il faut être fort psychologiquement pour entreprendre des études postsecondaires, surtout lorsqu'on doit combiner travail et études et répondre à des critères élevés de réussite. De plus, les coûts liés à la poursuite des études sont d'autant plus inquiétants pour ces jeunes adultes qu'ils font face à des perspectives d'insertion professionnelle encore plus restreintes¹³».

De même, le plan d'action pour la transformation des services de santé mentale (1998) soulève les difficultés auxquelles se bute l'intégration à l'emploi, notamment un manque particulièrement important de soutien aux personnes et aux employeurs pour l'intégration et le maintien en emploi sur le marché normal du travail.

En travaillant dans leur champ d'expertise auprès des personnes atteintes de troubles mentaux, les conseillers d'orientation favorisent l'insertion sociale de ces personnes et contribuent à leur santé mentale et à leur bien-être psychologique.

◆ Le continuum de bien-être et de la détresse psychologique

Par ailleurs, l'orientation a une influence sur le continuum du bien-être et de la détresse psychologique des personnes et ce, à plus d'un point de vue. Comme le mentionne le Groupe d'étude sur la santé mentale des jeunes adultes, l'insertion professionnelle, après un parcours d'études ardu et exigeant qui se fait dans bien des cas par un emploi précaire et à temps partiel, peut avoir des répercussions sur la santé physique et mentale des jeunes adultes concernés et constituer une des causes de détresse psychologique. Il en va de même du prolongement des études, de la valorisation de la performance à l'école et de la compétition, du financement des études et de l'endettement qui souvent en découle, de l'obligation de combiner travail et études. Ils mentionnent aussi comment les coûts d'une formation inadéquate et interrompue ou l'absence de diplômes sont énormes pour la société mais dévastatrices pour les individus : leur travail risque de ne pas leur apporter beaucoup de satisfaction et leur qualité de vie globale sera amoindrie.

Les auteurs notent trois facteurs qui doivent être réunis pour prévenir efficacement la détresse psychologique des jeunes et promouvoir leur santé mentale : l'existence de conditions de vie décente, **l'éducation et un travail satisfaisant**, rémunéré ou non. À propos de ce dernier point, ils notent que : «En effet, le sentiment de se réaliser et de contribuer à la société est un excellent antidote à la détresse psychologique¹⁴». L'éducation et la satisfaction au travail nous concernent tout particulièrement.

¹³ DESMARAIS, D., BEAUREGARD, F., GUÉRETTE, D., HRIMECH, M., LABEL, Y., MARTINEAU, P., PÉLOQUIN, S. *op. cit.* Page 51

¹⁴ DESMARAIS, D., BEAUREGARD, F., GUÉRETTE, D., HRIMECH, M., LABEL, Y., MARTINEAU, P., PÉLOQUIN, S. *op. cit.* Page 5.

Au plan de l'éducation, les auteurs notent que plus une personne est scolarisée, plus elle possède les outils nécessaires pour maintenir et améliorer son bien-être psychologique et plus elle est outillée pour affronter le stress et la détresse qu'elle peut rencontrer sur sa route. Un des ingrédients de la poursuite des études est la motivation, laquelle dépend beaucoup d'avoir ou non un projet professionnel, une direction qui a un sens pour soi. Bref, d'être bien orienté.

Sur le plan de la satisfaction au travail, l'influence et l'importance de l'orientation sont tout aussi importantes. Le premier ingrédient de la satisfaction au travail est d'être bien orienté. Il y a lieu ensuite réussir son insertion professionnelle harmonieusement : trouver un emploi qui correspond suffisamment à ce que l'on est et à ce que l'on veut faire. Pour que son travail soit satisfaisant, il y a aussi lieu d'avoir accès à ses ressources personnelles et avoir la confiance en soi nécessaire pour faire face au stress relié au travail, aux nouvelles réalités du marché du travail et pour s'ajuster selon les situations. Finalement, avoir la capacité de s'engager dans son milieu de travail, dans son emploi, éviter l'épuisement professionnel, etc. Tous ces aspects font partie du champ d'expertise du conseiller d'orientation.

◆ L'orientation comme moyen de développer une stabilité intérieure

L'orientation comme problématique de santé mentale est aussi la conséquence de la diminution de l'encadrement social, des points de repères et des normes jadis abondants. Cet encadrement permettait alors à plusieurs individus «fragiles» de mener une vie sans difficultés et problèmes majeurs. L'encadrement extérieur servant de substitut pour les individus ayant une structure intérieure et une stabilité intérieure déficientes, cela leur évitait de se perdre ou de s'effondrer face aux difficultés inhérentes de la vie, tant personnelle que professionnelle.

En effet, il y a une trentaine d'années, les changements dans le milieu étaient relativement lents et les professions, comme la vie de couple et de famille, étaient suffisamment stables pour assurer la sécurité des individus. Devant un cadre social qui s'effrite de plus en plus, l'éclatement de la famille, la précarité d'emploi, les licenciements collectifs et les restructurations d'entreprise, la mondialisation et la compétitivité, les fréquentes ruptures d'emploi, l'épuisement professionnel, le désinvestissement de l'état, **il devient urgent que tous développent les conditions intérieures nécessaires, une stabilité intérieure, afin de pouvoir agir et interagir de façon efficace sur l'environnement et de prévenir efficacement la détresse psychologique.** En bref, le cadre qui était autrefois à l'extérieur des individus doit dorénavant s'intérioriser de manière à leur permettre de s'adapter aux changements continuels du milieu.

Il va de soi qu'il est important d'améliorer l'environnement social, de mettre en place différentes mesures d'aide et de soutien, mais les personnes ont aussi besoin d'aide pour se «construire», construire une base intérieure solide qui va servir de fondations; ils ont besoin d'aide pour développer leurs ressources individuelles. Tous ont besoin de développer une stabilité personnelle, un locus de contrôle interne qui les rendront moins vulnérables à la précarité d'emploi, à l'insécurité concernant leur avenir immédiat, à l'exclusion, au suicide, aux agressions de toutes sortes de l'environnement extérieur mais aussi à ses contradictions et à ses instabilités. Ils doivent acquérir le sentiment profond qu'ils peuvent compter sur leurs propres ressources pour vivre, ne serait-ce que de savoir qu'ils ont la capacité de faire appel aux ressources de leur environnement pour obtenir de l'aide lorsqu'ils en ont besoin. Il devient donc urgent d'aider les personnes à développer ces conditions intérieures. À cet égard, les conseillers d'orientation, de par leur formation en counseling, leurs connaissances du fonctionnement psychologique et identitaire des personnes et leurs connaissances des problématiques reliées au travail, jouent un rôle important.

Cette transformation de l'orientation comme problématique éducative vers une problématique de santé mentale est une tendance lourde de la profession qui se poursuivra dans les années à venir. Le nouveau champ descriptif de la profession a reconnu ce virage de la profession de l'éducation à la santé mentale en faisant, notamment, de l'évaluation du fonctionnement psychologique et des fonctions intellectuelles, cognitives et affectives de même qu'en faisant des interventions sur l'identité, les éléments centraux du rôle du conseiller d'orientation.

L'orientation en tant que problématique de santé mentale soulève plusieurs défis, notamment au plan de la clientèle qui s'est alourdie, au plan de la connaissance des problématiques qui se sont complexifiées ainsi qu'au plan des instruments de mesure et du diagnostic. Cette transformation a aussi des conséquences sur les interventions. En effet, les interventions de nature préventive et éducative ne suffisent plus compte tenu du développement identitaire souvent déficient et de l'état psychologique des clientèles; les interventions doivent être de nature corrective, allant jusqu'à la psychothérapie. À ces égards, la formation universitaire et la formation continue doivent tenir compte de ces changements afin que les conseillers d'orientation soient outillés adéquatement au plan conceptuel, au plan des instruments de mesure et du diagnostic ainsi qu'au plan des interventions. Ce à quoi l'Ordre, de concert avec les universités, s'emploie depuis déjà plusieurs années.

Cette transformation soulève aussi plusieurs préoccupations. Dans un contexte où les clientèles se sont alourdies, où les problématiques se sont complexifiées et où les interventions sont de nature plus correctives, il est inquiétant de constater que bon nombre de services d'orientation sont rendus par du personnel peu ou non qualifié. De plus, c'est dans le secteur de l'emploi que l'on retrouve le plus de personnes qui n'ont pas de qualifications reliées à l'orientation, alors que c'est le secteur où elles ont le plus à travailler avec des personnes souffrant de schizophrénie ou d'autres pathologies, avec des ex-toxicomanes, pour des services d'orientation et d'intégration au travail. En effet, précisons que les organismes communautaires de développement de l'employabilité s'adressent à des clientèles souvent spécifiques avec des problématiques d'employabilité complexes : personnes handicapées, ex-toxicomanes, immigrants, etc.

Une autre préoccupation de l'Ordre a trait à la sous-évaluation de l'importance du travail comme facteur pouvant avoir un effet déterminant sur la santé mentale d'un individu, ce qui entraîne une sous utilisation des conseillers et conseillères d'orientation au détriment du public. À cet égard, l'Ordre poursuit ses efforts de sensibilisation. Finalement, dans le contexte de rentabilité et d'absence de ressources suffisantes, la pression est énorme chez les conseillers et conseillères d'orientation afin qu'ils travaillent rapidement et ce, avec une clientèle alourdie, des problématiques plus sévères, etc., ce qui n'est pas sans causer des problèmes et compromettre leur travail, en bout de ligne, au détriment de la clientèle. À cet égard, les conseillers d'orientation et l'Ordre doivent multiplier leurs efforts afin de bien faire comprendre la nature de l'orientation et du temps nécessaire pour faire un travail professionnel.

2.3 L'ORIENTATION COMME INSTRUMENT DE DIGNITÉ HUMAINE

Comme l'a récemment noté Herr¹⁵ lors du symposium sur les tendances de l'orientation pour le XXI^e siècle, dans un monde de transition et en effervescence, un monde souvent rempli d'assauts sur la dignité humaine par les politiques économiques, les restructurations, sans oublier les discriminations de toutes sortes et le nombre grandissant de personnes exclues du marché du travail, l'orientation permet d'offrir aux personnes de l'espoir, l'affirmation de leur dignité et de leur valeur personnelle et le soutien pour trouver sa direction professionnelle et participer activement à la société. **Les transitions, les personnes exclues et les bouleversements du marché du travail sont là pour rester, à ce qu'il nous semble, et cette nouvelle tendance de l'orientation comme instrument de dignité humaine ira en s'accroissant.**

Cette tendance touche spécifiquement le secteur de l'emploi et la même remarque faite précédemment s'applique ici. On retrouve dans le secteur de l'emploi de nombreuses personnes qui n'ont pas de qualifications reliées à l'orientation alors qu'elles ont et auront de plus en plus à travailler avec des personnes handicapées, ex-toxicomanes, immigrantes, etc. ainsi qu'avec les personnes exclues du marché du travail, à la recherche non seulement d'un emploi mais aussi de leur dignité et de leur valeur personnelle.

¹⁵ EDWIN, H. E. Perspectives on Career Development : The legacy of the 20th century – The Innovation of the 21st, <http://icdl.uncg.edu/ft/072500-01.html>

2.4 ÉCOLE ORIENTANTE ET L'ORIENTATION DANS LA RÉFORME DE L'ÉDUCATION

D'une part, les choix ministériels (voir Annexe B) faits ces dernières années «révèlent une préoccupation d'intégrer les services d'information et d'orientation scolaires et professionnelles dans l'ensemble des activités de l'école plutôt que de les réserver aux services complémentaires et particuliers.»¹⁶ Le concept retenu est celui de l'école orientante ou de l'approche orientante.

D'autre part, la réforme de l'éducation concrétise cette préoccupation en établissant, à l'intérieur du *Programme des programmes*, le développement de l'identité comme une compétence transversale, et l'orientation et l'entrepreneuriat comme domaine général de formation.

◆ L'école orientante

L'école orientante est une approche préventive prônée depuis plusieurs années par l'OCCOPPQ. Une école orientante est une école où tout ce qui s'y passe concourt à faciliter l'orientation et l'information scolaire et professionnelle. Une telle école sollicite l'implication de l'ensemble de la communauté éducative et socioéconomique et elle se préoccupe de la formation de l'identité des jeunes et du développement d'une culture de l'orientation à l'école. Plusieurs conceptions coexistent. Celle de la formation de l'identité à l'école vise, par le biais des attitudes et des interventions du personnel de l'école, à favoriser la formation d'une identité suffisamment solide et équilibrée chez tous les élèves afin qu'ils puissent notamment s'orienter. Dans d'autres conceptions de l'école orientante, notamment celle basée sur l'éducation à la carrière, on retrouve des activités où l'enseignant fait le lien entre la matière enseignée et les métiers et les professions, des activités de réflexion sur soi et de connaissance de soi; d'autres approches utilisent plus particulièrement le Plan individuel de formation (PIF) dont l'élève se dote pour y consigner les résultats de tests, le programme auquel l'élève veut s'inscrire, les activités dans lesquelles il s'engage; on retrouve également des visites industrielles ainsi que des conférences portant sur le monde du travail. Bien que l'école orientante touche tous les niveaux d'enseignement du primaire à l'université, comme approche préventive, les avantages sont énormes de l'implanter dès le primaire.

Cette approche est une **tendance lourde prônée par la réforme de l'éducation** et sa mise en œuvre comporte plusieurs défis, notamment celui des fondements de l'approche et des qualifications des intervenants. L'Ordre a publié un livre¹⁷ pour alimenter les conseillers d'orientation et les autres membres du personnel du réseau de l'éducation ainsi que les parents et les intervenants de la communauté en ce qui a trait aux fondements théoriques d'une approche orientante. De plus, l'Ordre a mis sur pied des programmes de formation sur l'école orientante afin d'outiller ses membres ainsi que les équipes-école désireuses de s'impliquer dans le projet.

Toutefois, **des questions demeurent préoccupantes** concernant les qualifications des personnes qui assureront la coordination et la réalisation de l'école orientante. À cet égard, les choix ministériels et les différents énoncés ministériels sont muets de telle sorte qu'actuellement, de nombreux intervenants sans qualification reliée à l'orientation sont embauchés ou transférés pour mettre en place cette approche. Avec la disparition prochaine des cours d'éducation au choix de carrière, le risque est grand que de nombreux enseignants non qualifiés soient transférés vers ce champ d'intervention dans la mise en place de l'école orientante, avec des conséquences négatives pour les jeunes.

◆ L'orientation dans la réforme de l'éducation

Le *Programme des programmes* de la réforme de l'éducation fait de l'identité une compétence transversale, et de l'orientation et l'entrepreneuriat un domaine général de formation, qui seront touchés par l'ensemble des enseignants. Ceci n'est pas sans susciter un certain nombre de préoccupations non seulement à l'égard de la qualification des enseignants qui doivent

¹⁶ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *L'école orientante : un concept en évolution*. Québec 2000, page 29.

¹⁷ BÉGIN, L., BLEAU, M., LANDRY, L. : *L'école orientante, la formation de l'identité à l'école*, Les Éditions LOGIQUES, 2000.

dorénavant s'occuper de l'identité et de l'orientation, mais aussi à l'égard de la faisabilité de ces éléments du *Programme des programmes*.

Dans la dernière version du *Programme des programmes*¹⁸, l'orientation comme domaine général de formation comprend trois axes de développement. Tout d'abord, la conscience de soi, de son potentiel et de ses modes d'actualisation qui comprend notamment la connaissance de ses talents, de ses qualités, de ses intérêts et de ses aspirations personnelles et professionnelles. Ensuite, l'appropriation des stratégies liées à un projet qui consiste en la conscience des liens entre connaissance de soi et projets d'avenir, en la visualisation de soi dans différents rôles, en projets d'avenir en rapport avec ses intérêts et ses aptitudes ainsi qu'en stratégies associées aux diverses facettes de la réalisation d'un projet. Finalement, la connaissance du monde du travail, des rôles sociaux, des métiers et professions. Trois volets importants en effet pour l'orientation mais qui seront réalisés par des enseignants qui, non seulement n'ont aucune qualification en la matière, mais qui n'ont aussi aucune idée de ce que cela implique, ni aucune idée sur la manière de réaliser les objectifs prévus. La tâche n'est pas mince et le tout risque de se faire au détriment des jeunes.

Le *Programme des programmes* fait de *Structurer son identité* une compétence transversale d'ordre personnel et social que les enseignants devront développer chez les élèves. Le concept d'identité n'est pas facile à définir. Erikson¹⁹ reconnaît lui-même qu'il désigne plusieurs choses. Les auteurs, conseillers d'orientation, psychologues ou autres qui ont abordé l'identité la définissent de différentes façons : le caractère de ce qui demeure identique à soi-même, le sentiment que ressent la personne d'être la même, la conscience de son individualité, le sens, la signification et la certitude de ce qu'elle est, le sentiment de se sentir unifié; on définit aussi l'identité comme le fil conducteur qui donne une direction à sa vie, la structuration de l'être humain. Dans ce contexte, la tâche des enseignants, non qualifiés en la matière, ne sera pas facile.

De plus, les enseignants seront appelés à évaluer l'identité; une évaluation inadéquate des dimensions psychologiques de l'identité et de l'orientation risque d'entraîner des conséquences désastreuses sur les élèves et sur leur avenir. Un enseignant, tout bien intentionné et compétent qu'il soit dans son domaine, ne peut évaluer l'identité d'une personne, ni même son degré de connaissance de soi ou l'ensemble de ses aptitudes et de ses habiletés professionnelles.

Quelle sanction découlera de telles évaluations? Est-il possible qu'un élève se voit refuser le passage d'un cycle à un autre parce que son bilan en connaissance de soi est insatisfaisant? Insatisfaisant aux yeux de qui? À partir de quels critères ou de quelle échelle? Quel suivi sera fait?

La compétence transversale *structurer son identité* et l'orientation comme domaine général de formation ne se limitent pas à des éléments de nature pédagogique et concernent les dimensions personnelles de l'élève. À cet égard, un chevauchement important dans les tâches des enseignants et des conseillers d'orientation est évident. Il est question de structurer son identité et de reconnaître ses champs d'intérêt, ses aptitudes, ses forces et ses faiblesses, son mode de fonctionnement, ses habiletés professionnelles, ce qui relèvent directement de la spécialité des conseillers et conseillères d'orientation. Pour évaluer adéquatement ces dimensions de la personne, des instruments psychométriques spécialisés sont le plus souvent utilisés (instruments que les maisons d'édition réservent d'ailleurs aux seuls conseillers d'orientation et psychologues, compte tenu qu'ils sont les seuls à avoir une formation spécialisée en psychométrie et sur les méthodes d'évaluation psychologique des personnes).

Compte tenu, d'une part, que les enseignants vont devoir aider à la structuration de l'identité, qu'ils vont devoir l'évaluer, qu'ils vont devoir s'occuper d'orientation et ce, peu importe la complexité de la tâche, et compte tenu, d'autre part, que l'orientation et l'identité sont le champ d'expertise des conseillers d'orientation, ceux-ci ont un rôle essentiel de soutien et d'experts à jouer auprès des

¹⁸ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : *Programme de formation de l'école québécoise* – Éducation préscolaire Enseignement primaire. Québec : Bibliothèque nationale du Québec, 2001.

¹⁹ ERIKSON, E.H. : *Identity: Youth and Crisis*. New York : Norton, 1968.

enseignants, à tout le moins afin de minimiser les dégâts et les préjudices auprès des élèves. Rien n'oblige toutefois les enseignants à recourir à l'expertise des conseillers d'orientation. Ajoutons que les types de collaboration sont à inventer et qu'à cet égard, il n'y a aucune balise ou encadrement prévus. Les rationalisations et les changements au curriculum scolaire amènent plutôt les gestionnaires à confier à des enseignants le rôle d'experts pour mettre en place les dimensions reliées à l'école orientante et à l'identité dans le cadre du curriculum scolaire.

L'orientation et l'identité font désormais partie du *Programme des programmes*. Cette tendance est là pour rester, elle constitue un virage majeur dans la façon de mettre en place des services d'orientation dans les écoles primaires et secondaires, elle provoque de nombreuses inquiétudes et elle soulève de nombreuses questions qui demeurent sans réponses et surtout sans solutions.

2.5 L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

Les différentes politiques gouvernementales visent de plus en plus l'insertion socio-professionnelle de toutes les clientèles. C'est une tendance généralisée depuis quelques années, tendance qui va en s'accroissant.

◆ Employabilité

Les politiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale visent à **lutter contre l'exclusion sociale** et le chômage en offrant différentes mesures d'insertion sociale, de préparation et d'aide à l'emploi. De même, la loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale prévoit des mesures, programmes et services dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi visant à favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et à les aider dans leurs démarches d'intégration, de réintégration ou de maintien en emploi. Il y a une volonté politique d'agir sur ces plans et la mise en place de plus en plus grande de programmes d'insertion professionnelle tels *Assistance Emploi* et *Solidarité jeunesse*, le démontre.

Le nombre grandissant de conseillers d'orientation dans les services d'aide à l'emploi (les Carrefours Jeunesse-emploi [CJE] et autres organismes communautaires) reflète cette nouvelle tendance. En effet, l'employabilité est le deuxième secteur d'emploi en importance, après l'éducation, pour les conseillers d'orientation. Il y a lieu de préciser que ces services d'aide à l'emploi s'adressent à des clientèles variées et souvent spécifiques : personnes handicapées, immigrants, selon les âges (plus de 40 ans ou entre 16 et 35 ans, etc.), femmes, etc.

◆ Réadaptation

En réadaptation, le phénomène est aussi présent. Les lois de la CSST et de la SAAQ mettent nettement en évidence la volonté gouvernementale de vouloir intégrer le plus grand nombre de personnes possible au marché du travail, travailleurs accidentés et victimes de la route. On remarque aussi cette tendance chez les assureurs privés auprès de leur clientèle victime d'infarctus ou d'autres maladies. **Tous visent une réintégration rapide au marché du travail.**

◆ Le réseau de la santé et des services sociaux

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, la même tendance s'observe. En effet, **l'intégration au travail des personnes atteintes de troubles mentaux** est à l'ordre du jour comme en font foi les différents écrits suivants : le Comité de la santé mentale du Québec (1997), la politique de la santé et du bien-être (1998), le plan d'action pour la transformation des services de santé mentale (1998) et le Groupe d'appui à la transformation des services de santé mentale (2001).

Dans le réseau de l'emploi, de la réadaptation ainsi que des services sociaux, on retrouve déjà un plus grand nombre de personnes s'occupant d'orientation et offrant des services d'insertion ou de réinsertion en emploi qui n'ont que peu ou pas de qualifications. Dans le contexte des politiques

gouvernementales qui visent de plus en plus l'insertion socioprofessionnelle pour tous et ce, le plus rapidement possible, le risque s'accroît, non seulement qu'on fasse de plus en plus appel à des personnes non qualifiées, mais que l'on vise à escamoter la démarche d'orientation par des programmes d'insertion en emploi de courte durée qui ne tiennent aucunement compte du fonctionnement psychologique de la personne, de sa structure identitaire ainsi que de sa situation particulière par rapport à l'emploi et au marché du travail. Ceci fait en sorte que les risques d'échec de ces mesures d'employabilité, d'insertion et de réinsertion augmentent au détriment d'une clientèle déjà vulnérable qui se retrouvera davantage démunie et exclue, sans oublier les conséquences au plan de l'estime de soi, de la confiance en soi et de la qualité de la vie en général. D'autre part, dans l'optique où la démarche d'orientation n'est pas escamotée, il y a de la part des organismes tels que la CSST, la SAAQ et Emploi-Québec une volonté de procéder rapidement au point de compromettre fréquemment la démarche comme telle et son efficacité.

2.6 L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES ÉLECTRONIQUES EN ORIENTATION

Parmi les tendances ayant des incidences sur la profession, l'utilisation des technologies électroniques, dont l'Internet, en orientation et en information scolaire et professionnelle, est incontournable. Elle entraîne des problèmes, suscite des préoccupations et soulève des défis.

◆ L'information scolaire et professionnelle

Aujourd'hui, l'informatisation de l'information scolaire et professionnelle au moyen d'Internet ou de cédéroms est plus souvent la règle que l'exception. Si la quantité d'information sur les carrières accessible sur Internet ne pose pas de problèmes, **la qualité peut toutefois poser problème**, selon le *Document rédigé en vue du Symposium international sur l'orientation de la carrière, le perfectionnement professionnel et la politique publique*. De plus, toujours selon ce document, «pour l'heure, aucune norme universelle ou canadienne n'est en vigueur touchant l'information sur les carrières diffusée sur Internet²⁰».

De plus, on tient pour acquis, comme le mentionne le *Document* en question, que la diffusion de l'information scolaire et professionnelle par la voie d'Internet favorise l'accès à une plus grande quantité d'information alors que peu d'études ont permis de confirmer cet énoncé. De plus, on ne doit pas perdre de vue que «le simple fait d'accroître la quantité d'informations ne va pas nécessairement donner lieu à une meilleure planification de carrière²¹». **À propos de l'information, la prudence s'impose** car on ne doit pas perdre de vue que l'information est utile pour concrétiser un projet, non pour en décider. La formation de l'identité, et non l'information, est à la base de l'orientation. Il est faux de penser que plus une personne a accès à une information de qualité, mieux elle est à même de s'orienter. La très grande disponibilité de l'information peut créer cette illusion chez plusieurs personnes. De plus, au moment où l'information est accessible à une personne, celle-ci doit être prête pour la recevoir et l'intégrer. Finalement, plusieurs recherches font état d'effets plutôt négatifs de la transmission d'information. Bodden et James (1976)²² ont démontré que les personnes étaient plus confuses après avoir reçu de l'information; d'autres - Cesari et al. (1982)²³, Cesari et al. (1984)²⁴, Wass (1984)²⁵, Neimeyer, Ebben (1985)²⁶, Neimeyer et al. (1985)²⁷, Nevill et al. (1986)²⁸ - ont montré

²⁰ Orientation de la carrière, perfectionnement professionnel et politique publique au Canada : intégrer et harmoniser la recherche, les pratiques et la politique. *Document rédigé en vue du Symposium international sur l'orientation de la carrière, le perfectionnement professionnel et la politique publique*. Janvier 2001. Page 13.

²¹ Orientation de la carrière, perfectionnement professionnel et politique publique au Canada : intégrer et harmoniser la recherche, les pratiques et la politique. *Document rédigé en vue du Symposium international sur l'orientation de la carrière, le perfectionnement professionnel et la politique publique*. Janvier 2001. Page 13.

²² BODDEN, J.L., L.E. JAMES : Influence of Occupational Information Giving on Cognitive Complexity, *Journal of Counseling Psychology*, **23** (3), 280-282, 1976.

²³ CESARI, J.P., J.L. WINER, F. ZICHLINSKY, I.O. LAIRD : Influence of occupational information giving on cognitive complexity in decided versus undecided students, *Journal of Vocational Behavior*, **21**, 224-230, 1982.

²⁴ CESARI, J.P., J.L. WINER, K.R. PIPER : Vocational decision status and the effect of four types of occupational information on cognitive complexity, *Journal of Vocational Behavior*, **25**, 215-224, 1984.

²⁵ WASS, G.A. : Cognitive differentiation as a function of information type and its relation to career choice, *Journal of Vocational Behavior*, **24**, 66-72, 1984.

qu'en aucun cas, il n'a été possible d'obtenir des résultats positifs de la transmission d'information professionnelle. Bégin (1985)²⁹ a démontré que la surcharge d'information donnée crée souvent un effet négatif chez celui qui la reçoit et plus de confusion qu'autre chose comme résultat.

◆ L'orientation, le counseling et la psychométrie

Toujours selon le *Document rédigé en vue du Symposium international sur l'orientation de la carrière, le perfectionnement professionnel et la politique publique*, à l'heure actuelle au Canada:

«Les clients utilisent les ordinateurs pour faire des recherches sur les carrières et le monde du travail. Ils participent à des programmes d'autoévaluation qui leur permettent de mieux définir leurs intérêts et de faire des choix de carrière plus éclairés. On a mis sur pied des programmes visant à apparier les chercheurs d'emploi à des ensembles de compétences pour lesquels il y a des postes vacants. Lorsque le client utilise ces systèmes, les intervenants n'ont que très peu de choses à faire.

Un simple coup d'œil sur les exposés présentés lors de conférences d'associations professionnelles permet de constater qu'au Canada, certains intervenants recourent aux systèmes informatisés pour mener des entrevues, administrer et interpréter des tests, analyser les résultats de questionnaires et gérer les dossiers des clients. Les intervenants communiquent également avec les clients à distance en utilisant des approches synchrones, telles que les conférences vidéo, le téléphone et les causeries Internet de même que le courrier électronique asynchrone.

Le counseling en direct n'a rien de neuf. La ligne directe de renseignements de l'Alberta fonctionne depuis déjà dix ans. En composant un numéro 800, les clients peuvent consulter un conseiller par téléphone. L'Université de Waterloo et l'Université Memorial offrent des services de counseling à distance depuis déjà quelques années. Les communications Internet sont venues s'ajouter à ces services.

L'utilisation de la technologie dans le domaine de l'orientation professionnelle et du développement de la carrière peut modifier le rôle de la clientèle et des intervenants. Des systèmes informatiques de plus en plus sophistiqués permettent d'interroger un client en direct et d'interagir avec lui de façon à faire beaucoup plus qu'à attribuer une note relativement à certains intérêts et offrir des possibilités de travail selon les résultats obtenus à un test. Certains systèmes interviewent directement les clients, évaluent des réponses multiples et complexes et orientent les clients au moyen d'une évaluation et d'un processus de prise de décisions.

Peu de recherches ont été effectuées sur certaines utilisations moins sophistiquées de la technologie, telles que les tests informatisés et les programmes d'interprétation des tests. On n'a pas analysé les résultats obtenus par les clients, ni leurs coûts et avantages de ces méthodes pour la société et le besoin éventuel de services à la clientèle supplémentaires reposant sur un intervenant. Avant que les responsables de l'élaboration des politiques ne décident d'investir davantage dans les libres-services à la clientèle reposant sur des « systèmes informatiques intelligents », ils seraient avisés de consulter les intervenants et chercheurs.

La tendance à la généralisation du libre-service et l'évolution des rôles et approches des intervenants par suite des nouvelles applications technologiques soulèvent un

²⁶ NEIMEYER, G.J., R. EBBEN : The effects of vocational interventions on the complexity and positivity of occupational judgments, *Journal of Vocational Behavior*, 27, 87-97, 1985.

²⁷ NEIMEYER, G.J., D.D. NEVILL, B. PROBERT, M.A. FUKUMAYA : Cognitive structures in vocational development, *Journal of Vocational Behavior*, 27, 191-201, 1985.

²⁸ NEVILL, D.D., G.J. NEIMEYER, B. PROBERT, M.A. FUKUMAYA : Cognitive structures in vocational information processing and decision making, *Journal of Vocational Behavior*, 28, 110-122, 1986.

²⁹ BÉGIN, L. : Effets de la transmission d'informations professionnelles sur les capacités de différenciation et de discrimination cognitives des sujets, thèse de doctorat non publiée, Université d'Ottawa, 1985.

certain nombre de questions d'ordre éthique. Certains organismes de perfectionnement professionnel dans le domaine du développement de carrière ont reconnu qu'il était nécessaire de mettre au point des normes dans le domaine de l'informatisation et en particulier dans le domaine du counseling par Internet.

Aux États-Unis, le National Board for Certified Counselors (NBCC) a mis au point des « normes éthiques touchant le counseling sur le Web ». Ces normes visent précisément la pratique du counseling au moyen d'Internet et elles viennent compléter les normes éthiques en vigueur pour le counseling offert autrement que par Internet. On s'attend à ce que les conseillers qui souhaitent obtenir leur attestation adhèrent à ces normes s'ils sont appelés à utiliser Internet. Ces normes éthiques traitent essentiellement de questions telles que la conservation des données communiquées lors des séances de counseling, la vérification de l'authenticité du conseiller, la diffusion d'information, les procédures à suivre dans l'éventualité de panne technologique, etc. Il importe que le Canada se dote de normes éthiques régissant la prestation de services de perfectionnement professionnel par la voie d'Internet³⁰ ».

Ces normes de la NBCC ont été établies en 1997. Toujours en 1997, la National Career Development Association (NCDA) a elle aussi établi des normes de pratique et d'éthique pour l'utilisation de l'Internet à des fins d'orientation.

En 1999, l'American Counseling Association a, quant à elle, défini des normes éthiques touchant l'utilisation de l'Internet pour le counseling. Ces normes touchent la confidentialité, l'établissement de la relation d'aide par Internet ainsi que les aspects légaux. La Californie a pour sa part passé une loi qui réglemente la pratique de la psychothérapie sur Internet.

Devant cette tendance croissante, il est évident que non seulement des normes de pratique doivent être adoptées pour l'utilisation de l'Internet à des fins d'orientation et d'information scolaire et professionnelle mais aussi des restrictions visant les personnes non qualifiées doivent être envisagées.

Actuellement, un peu n'importe qui peut offrir des services d'information, d'orientation, de psychométrie et de counseling en dehors de toute réglementation professionnelle, sans avoir les qualifications et les compétences nécessaires avec les risques de préjudices pour la population que cela comporte. Dans les faits, cette situation existe déjà compte tenu que l'Ordre n'a aucun pouvoir sur l'exercice de l'orientation par les non-membres; l'utilisation d'Internet ne fait qu'accentuer cet état de fait et l'amplifie compte tenu de l'accessibilité grandissante d'Internet par la population. En ce sens, des moyens doivent être pris afin de protéger le public contre les personnes non formées ou peu formées qui offrent des services d'orientation, de counseling et de psychométrie et ce, même sur Internet.

2.7 L'ACCÈS PLUS DIFFICILE À DES SERVICES D'ORIENTATION DE QUALITÉ

À l'égard non seulement de l'accès aux services d'orientation, mais de l'accès à des services d'orientation de qualité, trois points sont à souligner. D'abord, depuis plusieurs années déjà, on assiste à une forte demande pour des services d'orientation due aux difficultés d'orientation de plus en plus fréquentes et sérieuses ainsi qu'à un cadre social qui s'effrite de plus en plus, à l'éclatement de la famille, à la précarité d'emploi, aux licenciements collectifs et aux restructurations d'entreprise, à la mondialisation et à la compétitivité, aux fréquentes ruptures d'emploi, à l'épuisement professionnel.

³⁰ Orientation de la carrière, perfectionnement professionnel et politique publique au Canada : intégrer et harmoniser la recherche, les pratiques et la politique. *Document rédigé en vue du Symposium international sur l'orientation de la carrière, le perfectionnement professionnel et la politique publique*. Janvier 2001. Pages 13-14.

Les coupures de postes des dix dernières années dans le réseau de l'éducation ont amené un ratio de conseillers d'orientation par élève à un niveau qui ne permet plus de parler d'accès aux services d'orientation ni de services d'orientation de qualité. Malgré le réinvestissement fait par le gouvernement, le réseau utilise à d'autres fins les argents prévus pour l'embauche de personnel qualifié en orientation³¹. La décentralisation favorise cet état de choses. On note une absence de services d'orientation dans plusieurs institutions d'enseignement collégial et dans la plupart des écoles primaires; au niveau secondaire, les conseillers d'orientation ont souvent plusieurs écoles à desservir. De même, on constate souvent une absence de continuité dans les services pour le jeune qui décroche de l'école secondaire avant d'avoir obtenu un diplôme. Les services d'orientation sont par ailleurs absents des CLSC, peu présents dans les milieux psychiatriques et dans le reste du secteur de la santé, à l'exception de quelques centres de réadaptation.

Dans le réseau des nombreux organismes communautaires de développement de l'employabilité, aucune règle ne vient régir l'offre de services d'orientation et des intervenants de toutes formations continuent d'offrir les services dans leur ensemble, même ceux qui devraient être uniquement par des professionnels qualifiés. La tendance gouvernementale à confier la prestation de services à des organismes communautaires risque de se poursuivre encore de nombreuses années.

L'ensemble de cette situation a comme conséquences une **importante privatisation des services** sans que le remboursement par les compagnies d'assurance suive, rendant l'accès difficile aux personnes moins favorisées ainsi qu'une **offre massive de services d'orientation par des personnes insuffisamment ou nullement qualifiées**, non seulement dans le communautaire mais aussi dans les secteurs public et privé.

2.8 LA PRIVATISATION DES SERVICES D'ORIENTATION

L'accès plus difficile aux services d'orientation jadis offerts gratuitement dans le réseau public et les besoins d'orientation ressentis par des clientèles adultes ont en effet entraîné une importante privatisation des services. Peu nombreux dans les années soixante et soixante-dix, 27,1 % des conseillers d'orientation font actuellement de la pratique privée, dont 13,8% à temps plein.

La pratique privée peut d'abord prendre la forme de services d'orientation rendus à des clients individuels qui défraient le coût des consultations. Dans ce contexte, les personnes moins favorisées financièrement n'ont pas accès à ces services car le remboursement des services d'orientation par les compagnies d'assurance est peu répandu. Les compagnies d'assurance privées sont ouvertes à inclure la couverture des services offerts par les conseillers d'orientation dans leurs programmes aux assurés, ces derniers n'ont toutefois pas tous encore réalisé l'importance de choisir cette couverture dans l'ensemble des services auxquels ils ont accès. Face à cette situation, plusieurs vont consulter un psychologue annonçant des services d'orientation remboursés par les assurances. En comparaison avec la pratique dans les organismes publics, parapublics et communautaires, la clientèle est donc habituellement plus avantagée financièrement. Par ailleurs, on retrouve, comme au public, surtout des adolescents et des adultes, et les problématiques sont les mêmes.

³¹ À titre d'exemple récent, suite à des engagements pris au *Sommet du Québec et de la jeunesse*, la mesure 30172 des règles budgétaires 2000-2001 du ministère de l'Éducation prévoyait, pour l'ajout de personnes-ressources qualifiées offrant du soutien aux élèves et au personnel enseignant en matière d'information et d'orientation scolaires et professionnelles, un montant de base de 50 000 \$ versé à chaque commission scolaire, auquel s'ajoutait un montant déterminé au prorata du nombre d'élèves du secondaire formation générale des jeunes et du nombre d'élèves du troisième cycle du primaire. Le budget totalisait 20 millions de dollars en 2000-2001 et devait être récurrent pour les deux années suivantes. Dans un communiqué de presse de février dernier (Centrale de syndicats du Québec. *Où est passé l'argent du ministère de l'Éducation?* Communiqué de presse. Montréal, le 15 février 2001.), la Centrale de syndicats du Québec (CSQ) rendait publics les résultats d'une enquête menée auprès de 84 % des commissions scolaires, révélant que moins de 15 % des 20 millions alloués par le gouvernement ont servi aux fins pour lesquelles ils étaient attribués et dénonçait l'attitude du gouvernement qui n'est pas intervenu alors que des sommes d'argent ont été utilisées à d'autres fins. Ces argents ont été utilisés pour le transport, l'embauche d'autres personnels, le déficit, etc. Voir aussi ALLAIRE, L. *Où est passé l'argent de ministère de l'Éducation?* *Nouvelles CSQ*, Janvier-Février 2001, pages 22-23.

Elle peut aussi prendre la forme de services d'orientation rendus à des individus référés par divers organismes publics ou organisations privées qui défraient alors le coût des services rendus. Comme organismes publics, on retrouve notamment la SAAQ, la CSST et Emploi-Québec qui font alors appel à des conseillers d'orientation pour des services clairement identifiés comme des services d'orientation. La CSST et la SAAQ réfèrent au conseiller d'orientation en pratique privée afin d'avoir une recommandation en vue de la détermination d'un emploi convenable. En comparaison avec la clientèle référée dans les centres de réadaptation, cette dernière est généralement plus lourde et nécessite l'expertise d'une équipe multidisciplinaire. En ce qui concerne la clientèle référée par Emploi-Québec, elle est la même que celle référée dans les organismes communautaires de développement de l'employabilité. Dans le secteur de l'éducation, des institutions scolaires font parfois appel aux conseillers d'orientation en cabinet privé pour offrir une partie ou l'ensemble des services d'orientation de leur institution, ou encore pour procéder à la sélection (évaluation et recommandations) des candidats à l'admission dans différents programmes à vocation particulière, notamment les programmes dits enrichis et les programmes de formation professionnelle.

Elle peut également prendre la forme de services d'orientation rendus à des organismes comme tels ainsi qu'aux individus œuvrant dans ces organisations, tels que : le recrutement et la sélection de la main-d'œuvre, la gestion de programme de coaching et de mentorat, le bilan des compétences, le programme d'aide aux employés, l'accompagnement dans les transitions professionnelles, etc.

Finalement, les services d'orientation en pratique privée peuvent aussi prendre la forme de services d'expertise ou de contre-expertise, le plus souvent devant les tribunaux administratifs ou civils. Il peut s'agir de la détermination d'un emploi convenable dans le contexte du versement de prestations d'assurance en cas d'invalidité, de l'évaluation du potentiel d'insertion professionnelle dans le contexte du versement d'indemnités à la suite d'un événement causant une invalidité permanente ou du calcul par le juge du montant ou de la durée des versements d'une pension alimentaire. De telles activités sont évidemment apparentées à l'expertise psycholégale, bien qu'elles s'effectuent le plus souvent dans des contextes qui amènent une évaluation psychologique visant une finalité spécifique en lien avec l'expertise particulière des conseillers et conseillères d'orientation.

Le nombre grandissant de conseillers d'orientation en pratique privée soulève plusieurs défis. Tout d'abord, un certain nombre d'entre eux peuvent vivre de l'isolement dans leur travail, ce qui a amené l'Ordre à mettre sur pied un réseau d'échanges ainsi qu'un programme de mentorat. Le second point concerne les organismes payeurs (CSST, SAAQ, Compagnies privées d'assurance invalidité) qui manifestent des exigences parfois incompatibles avec les exigences du professionnalisme en demandant fréquemment aux conseillers d'orientation qu'aucune recommandation ne soit indiquée au rapport, d'avoir accès à l'ensemble du dossier, etc. L'Ordre poursuit ses efforts afin de faire respecter ces exigences et de soutenir ses membres à cet égard. En ce qui a trait à l'expertise ou la contre-expertise psycholégale, l'évaluation faite par les conseillers d'orientation (de façon générale, l'évaluation faite par des professionnels qui ont un titre réservé) n'est pas toujours reconnue devant les tribunaux même lorsque le médecin reconnaît que seul ce professionnel peut fournir des précisions sur un aspect spécifique de l'évaluation compte tenu de l'expertise du professionnel. Finalement, l'Ordre poursuit ses efforts auprès des compagnies d'assurance pour qu'un nombre de plus en plus grand de celles-ci incluent la couverture des services d'orientation afin de faciliter l'accès aux services dans un contexte où ceux-ci ont diminué dans les services publics et où l'orientation est non seulement une problématique d'éducation mais désormais, une problématique de santé mentale.

3. LE CONTEXTE JURIDIQUE DANS LE MONDE

La réglementation s'appliquant à l'orientation scolaire et professionnelle au Québec est unique au monde. Également, la pratique des conseillers et conseillères d'orientation du Québec est très différente de celle des conseillers et conseillères d'orientation des autres provinces et des autres pays. L'orientation telle qu'exercée au Québec est plutôt exercée par les psychologues dans plusieurs pays ou provinces alors que le travail des conseillers et conseillères d'orientation de certains pays se compare plutôt à celui des professeurs d'éducation au choix de carrière et des conseillers en emploi du Québec.

Le contexte législatif ailleurs dans le monde varie beaucoup d'un pays à l'autre. De façon générale, la profession est peu réglementée. Dans le secteur de l'éducation de plusieurs pays, dont le Canada anglais, ce sont des enseignants qui dispensent ces services. Certains n'ont aucune législation. D'autres exigent des qualifications pour travailler dans le secteur de l'éducation et aucune pour le secteur de l'employabilité. Dans certains pays, la formation des intervenants de l'orientation se fait en emploi. Certains ont des normes minimales de compétence, d'autres pas. Dans quelques pays, les services d'orientation se limitent souvent à la transmission d'information.

À l'exception des États-Unis, du Royaume-Uni et de la France qui ont une situation qui se rapproche de celle du Québec, de façon générale, le contexte législatif n'est guère enviable. Au contraire, la plupart des pays pourrait s'inspirer avantageusement de ce qui se fait au Québec au plan de la réglementation de la profession. Par ailleurs, aux États-Unis, une forme de certification est particulièrement différente et novatrice à la fois, en regard de la réforme du système professionnel. Elle apporte un éclairage nouveau et mérite une attention particulière.

Les sections suivantes présentent l'ensemble des informations obtenues sur le sujet. Les principales sources d'information sur le contexte législatif en dehors du Québec proviennent de la participation de l'Ordre au Symposium international sur la pratique et les politiques publiques en orientation, tenu les 5 et 6 mars 2001 à Vancouver. Les documents des principaux pays participants sont maintenant accessibles sur le site Internet www.crcanada.org/symposium. De plus, pour les États-Unis, l'information provient des divers sites Internet de l'American Counseling Association et de sites de différents états.

3.1 LA SITUATION EN AMÉRIQUE DU NORD

En ce qui concerne le contexte législatif qui prévaut ailleurs en Amérique du Nord, soulignons d'abord que dans ces milieux anglophones que sont les provinces canadiennes et les états américains, en ce qui concerne l'orientation, on parle de *career guidance*, de *career counseling* et de plus en plus de *career development*. Les services d'orientation scolaire et professionnelle y sont rendus par des *school counselors*, *career counselors*, *vocational guidance counselors*, *guidance counselors*, *career guidance counselors*, *vocational psychologists*, *career development facilitators*, *career technicians*, *career coaches*, *employment counselors*, *career management professionals*, etc.

◆ CANADA

Au Canada, la réglementation des professions relève des provinces et non du fédéral. Et à l'égard de la profession de conseiller d'orientation, le Québec est la seule province du Canada à avoir une réglementation en ce qui concerne la réserve du titre, et donc de la protection du public. En effet, ailleurs au Canada, aucun des titres reliés à l'orientation et à la carrière susmentionnés ne sont réglementés par une loi semblable, à l'exception des personnes embauchées comme *vocational psychologists* qui doivent alors être certifiées dans leur province respective. Précisons aussi que dans le secteur scolaire, tous les conseillers d'orientation œuvrant dans les écoles doivent être des enseignants, souvent appelés *teacher-counselors*. Ils ont un permis d'enseignement, mais pas nécessairement de qualifications particulières en orientation. En dehors du réseau scolaire, quiconque peut offrir des services d'orientation sans avoir de qualifications particulières.

Par ailleurs, il existe aussi, au Canada anglais, des associations professionnelles qui ont comme objectifs, notamment, de promouvoir le counseling et l'orientation, l'information aux membres, la communication entre les membres ainsi que, dans certains cas, des normes professionnelles de pratique et d'éthique pour leurs membres : l'Association des conseillers en orientation de l'Ontario (OSCA) et la British Columbia School Counsellors' Association, qui sont deux associations provinciales de *teacher-counselors*; l'Association canadienne de counseling; la School Counsellors Association of Newfoundland (SCAN) qui regroupe les professionnels non-enseignants du système scolaire de Terre-Neuve et du Labrador; l'Ontario Alliance of Career Development Practitioners. On retrouve aussi des associations axées sur l'information scolaire et professionnelle telles que l'Association canadienne de documentation professionnelle et la Canadian Career Information Association. De plus, sur un autre plan, il existe une fondation axée sur la promotion et l'amélioration des perspectives de carrières des Canadiens : la Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière. Ajoutons à cette liste, les conseillers d'orientation francophones du Nouveau-Brunswick qui sont regroupés en association et qui ont une formation équivalente à la formation des conseillers d'orientation du Québec.

Finalement, depuis quelques années, un mouvement s'est amorcé chez les praticiens de l'orientation en vue de développer un Guide national des compétences. Le terme praticiens de l'orientation est pris dans son sens très large et incluse l'ensemble des intervenants reliés à la carrière, tels que les conseillers en emploi. Ce mouvement vise, à moyen terme, à sensibiliser les employeurs à des critères minimum de compétences pour l'embauche de praticiens de l'orientation.

◆ ÉTATS-UNIS

Précisons d'emblée que la situation est fort complexe aux États-Unis où existent plusieurs types de réglementation. Comme au Canada, la réglementation des professions ne relève pas du fédéral mais des états et, en conséquence, elle **varie d'un état à l'autre**. Il y a d'abord les licences. Celles-ci sont le plus haut niveau de réglementation accordé par les états. Dans certains états, c'est l'usage du titre qui est réglementé (appelé habituellement *title acts or laws*); on a alors une profession à titre réservé. Dans d'autres états, non seulement le titre est réservé, **mais la pratique est réglementée** (appelé habituellement *practice acts or laws*); on a alors une profession à acte réservé. Cette réglementation par des lois sous la forme de licence ressemble à l'encadrement professionnel que l'on connaît au Québec.

La certification est une autre forme de réglementation existante. La certification n'est pas régie par des lois et relève des départements d'éducation par exemple, ou d'organismes indépendants tels des associations professionnelles.

➤ La certification

La certification est un processus par lequel des professionnels ont la permission d'utiliser un titre s'ils rencontrent certaines qualifications. La certification, c'est la reconnaissance de compétence par une association professionnelle ou par une instance gouvernementale.

Dans cette situation, on retrouve, par exemple, la certification accordée par les départements d'éducation des états pour les *school counselors*. Tous les *school counselors* des écoles élémentaires, moyennes et secondaires doivent être certifiés dans l'état où ils veulent travailler. Bien que les exigences de la certification peuvent varier d'un état à l'autre, le diplôme de maîtrise en counseling est un minimum. Au niveau plus élevé que l'école secondaire, la certification n'est plus obligatoire. Certains praticiens de l'orientation peuvent avoir une maîtrise en counseling; plusieurs sont licenciés comme *professional counselor*. D'autres sont employés comme psychologues et doivent alors avoir la licence pour pratiquer dans leur état.

Il existe aussi les certifications accordées par des associations professionnelles telles que la Commission on Rehabilitation Counselor Certification (CRCC) et le National Board for Certified Counselors (NBCC). Concernant cette dernière association, après avoir obtenu le titre de *National*

Certified Counselor (NCC), il est possible de se qualifier notamment pour une certification de spécialisation et d'obtenir le titre de *National Certified Career Counselor* ou de *Certified School Counselor* (NCSC). La certification démontre que les détenteurs ont rencontré les critères de base pour la pratique de la profession. Ces critères sont au minimum un diplôme d'études supérieures de maîtrise ainsi que des cours spécifiques et un certain nombre d'heures de stages pratiques, etc.

À l'intérieur du système scolaire, jusqu'au niveau secondaire, la certification est obligatoire pour offrir des services de développement de carrière. Il en est autrement à l'extérieur du système scolaire où n'importe qui peut offrir des services de développement de carrière sans avoir une licence, un certificat ou démontrer qu'il possède des qualifications professionnelles particulières. D'ailleurs, les emplois suivants n'ont pas d'exigences de formation particulière : *career technicians, career coaches, employment counselors, career management professionals, outplacement counselors, executive search professionals and employment development professionals, etc.*

En regard de ce phénomène et en réponse au nombre toujours croissant de para-professionnels sans formation spécifique offrant des services de développement de carrière, l'accréditation de *career development facilitators* (CDF), ainsi que la formation l'y préparant ont été récemment créées par la NCDA (National Career Development Association). La NCDA est une division de l'American Counseling Association (ACA), laquelle vise la promotion du counseling et regroupe près de 52,000 *professional counselors* dont les compétences ont été vérifiées et qui doivent adhérer à des normes de pratique et d'éthique.

Les objectifs de l'accréditation de CDF sont d'offrir l'assurance que les fournisseurs de services reliés à la carrière qui sont accrédités ont rencontré des exigences de formation et ont des normes de pratique. Un CDF peut travailler comme *career group facilitator, job search trainer, career resource center coordinator, career coach, career development case manager, intake interviewer, occupational and labor market information resource person, human resource career development coordinator, employment/placement specialist, ou workforce development staff person*. Les CDF sont formés par des instructeurs ayant la certification de la NCDA et spécialement entraînés pour cela.

► La licence

En janvier 1999³², le titre de *counselor* ou la pratique du counseling était réglementé d'une façon ou d'une autre dans tous les états américains sauf les cinq suivants : Hawaii, Minnesota, Nevada, New York, California; 45 états ainsi que le District of Columbia avaient alors une réglementation.

Dans ces législations, il s'agit toujours de la profession de *professional counselor* et de la pratique du counseling et non explicitement de la profession de *career counselors, de guidance counselors, ou de career guidance counselors* ni de la pratique du counseling de carrière ou du counseling d'orientation de façon spécifique. Précisons, par ailleurs, que dans le contexte anglophone, le *counselor* et la pratique du counseling incluent toujours l'aspect de l'orientation et de la carrière sans y être par contre restreints. Dans ce contexte, il est intéressant de s'y attarder quelque peu.

Selon l'American Counseling Association :

«Le terme de *professional counselor* est utilisé pour représenter les personnes qui possèdent au minimum un diplôme de maîtrise ainsi que les connaissances et les habilités reliées à l'application des principes de la santé mentale, de la psychologie et du développement humain de façon à faciliter le développement et l'adaptation tout au long de la vie. Les *professional counselor* préviennent, diagnostiquent et traitent les désordres mentaux, émotionnels et comportementaux ainsi que les détresses associées qui interfèrent avec la santé mentale. Ils aident les gens à croître mentalement, socialement, spirituellement, ainsi qu'au plan émotionnel, au plan de l'éducation et au plan de la carrière... Ce qui distingue les *professional*

³² Selon l'American Counseling Association site web : http://www.counseling.org/resources/licensure_legislation.htm; pages 1-5.

counselor de leurs confrères des autres disciplines de la santé mentale, c'est leur orientation vers le bien-être³³».

Les législations utilisent plus souvent qu'autrement le titre *Licensed Professional Counselor (LPC)*. On retrouve aussi d'autres titres tels que : *Certified Professional Counselor (CPC)*, *Licensed Mental Health Professional*, *Licensed Clinical Mental Health Professional*, etc. Par contre, il est difficile de déterminer à partir du titre utilisé ce qui est exactement réglementé. Dans certains états, ce qui est réglementé, c'est l'usage du titre. Dans d'autres états, non seulement le titre de *counselor* est réservé, mais la pratique du counseling est aussi réglementée; la pratique du counseling constitue alors un acte réservé.

Les lois concernant la réserve de la pratique du counseling méritent une attention particulière car elles sont différentes et novatrices à la fois et apportent un éclairage nouveau. Précisons d'abord qu'en 1994³⁴, des 41 états et du District of Columbia qui avaient alors une réglementation concernant les *counselors*, **vingt-trois³⁵ de ces états (57%) réglementaient par des lois et la pratique du counseling et l'utilisation des titres (practice acts) alors que dix-neuf de ces états (43%) ne réglementaient par des lois que l'utilisation du titre (title acts).**

Voyons le libellé de certaines de ces lois :

«No person shall engage in or hold herself or himself out as engaging in the practice of professional counseling for a fee, salary, or other consideration unless the person is currently licensed under this chapter as professional clinical counselor or professional counselor. ...«Practice of professional counseling» means rendering or offering to render to individuals, groups, organizations, or the general public a counseling service involving the application of clinical counseling principles, methods, or procedures to assist individuals in achieving more effective personal, social, educational, or career development and adjustment, including the diagnosis and treatment of mental and emotional disorders. ...«Clinical counseling principles, methods, or procedures» means an approach to counseling that emphasizes the counselor's role in systematically assisting clients through all of the following : assessing and analyzing background and current information, diagnosing mental and emotional disorders, exploring possible solutions, and developing and providing treatment plan for mental and emotional adjustment or development. «Clinical counseling principles, methods, or procedures» includes at least counseling, appraisal, consulting, and referral³⁶. »

« No person shall use the title of «professional counselor» or «counselor» or engage in the practice of professional counseling in this state unless he is licensed as required by the provisions of section 337.500 to 337.540. ...«practice of professional counseling» means rendering, offering to render, or supervising those who render to individuals, couples, groups, organizations, institution, corporation, schools, government agencies or the general public any counseling service involving the application of counseling procedures, and the principles and methods thereof, to assist in achieving more effective intrapersonal or interpersonal, marital, decisional, social, educational, vocation, developmental, or rehabilitative adjustments³⁷. »

Il y a lieu par ailleurs de préciser que ces lois comportent de nombreuses exceptions et ne s'appliquent pas, entre autres, aux psychologues et autres membres de professions qui ont leur propres réglementations, aux membres des ordres religieux, aux professionnels certifiés par les

³³ Traduction libre tiré de : *Counselor Licensure Legislation : Protecting the Public.*, in : http://www.counseling.org/resources/licensure_legislation.htm page 1

³⁴ Selon l'American Counseling Association : *Counselor Licensure Laws ; The Role of the American Counseling Association*: <http://ericcass.uncg.edu/creden/glosoff.html>; pages 1-3

³⁵ Il y a eu un fort mouvement vers la réserve de la pratique du counseling entre 1989 et 1994 où onze états ont passé des lois en ce sens.

³⁶ Ohio Revised Code- Title 47- Section 4757.01 et Section 4757.02. General Assembly : 121. Bill Number : Sub. S.B. 223

³⁷ Missouri Committee for professional counselors : Revised Professional counselor Practice Act, chapter 337.

départements d'éducation. Précisons aussi que ces licences ne sont obligatoires qu'à ceux qui travaillent dans le secteur privé. En plus de permettre de travailler en pratique privée, la licence offre une plus grande reconnaissance, permet souvent aux clients de ces *professional counselors* le remboursement des services de counseling par les compagnies d'assurance; elle permet aussi une plus grande mobilité.

Selon l'American Counseling Association³⁸, ces législations n'ont pas été sans créer des problèmes et des contestations légales, surtout de la part de groupes tels les psychologues et les travailleurs sociaux, entre autres en ce qui concerne les droits légaux des *counselors* licenciés de faire le diagnostic, l'évaluation ou le traitement de personnes qui ont des troubles mentaux. Quelquefois, l'enjeu était de déterminer si les *counselors* licenciés étaient qualifiés pour utiliser des instruments psychologiques standardisés et certains *counselors* ont eu des problèmes pour avoir utilisé des instruments d'évaluation reliés à la carrière parce qu'ils étaient considérés par leur State's Board of Examiners of Psychology comme étant des tests psychologiques. Par ailleurs, il y a lieu de noter que plusieurs états ont passé des règlements créant un *board* qui inclut plusieurs professionnels tels les *counselors* et les travailleurs sociaux par exemple et aussi quelquefois les conseillers matrimoniaux et familiaux, ce qui non seulement élimine les contestations possibles, mais facilite la collaboration entre professionnels de la santé de différentes disciplines³⁹.

Comme le note l'American Counseling Association, l'objectif d'accorder des licences de pratique aux *counselors* n'est pas d'empêcher les autres professionnels tels les travailleurs sociaux licenciés, les psychologues, les infirmières psychiatriques ou autres praticiens de la santé mentale licenciés qui offrent des services de counseling de continuer à le faire. L'objectif est la protection du public : il est de s'assurer que ces services sont offerts seulement par des personnes qualifiées pour le faire.

Tout comme la certification, la licence démontre que les détenteurs ont rencontré les critères de base pour la pratique de la profession. Ces critères sont au minimum un diplôme d'études supérieures de maîtrise ainsi que des cours spécifiques et un certain nombre d'heures de stages pratiques, etc.

La distinction est cependant claire entre la licence et le certificat. Le certificat de *school counselor* par exemple, permet de pratiquer à l'intérieur du système scolaire alors que la licence permet de pratiquer dans le secteur privé, en tant que *professional counselor*. La licence ne permet pas de devenir un *school counselor* et le certificat de *school counselor* ne permet pas de pratiquer en privé.

3.2 LA SITUATION AILLEURS DANS LE MONDE

◆ ALLEMAGNE

La profession de conseiller d'orientation n'est régie par aucune règle juridique et n'est assujettie à aucune restriction. L'autorité fédérale en matière de travail (AFT) ayant eu le monopole des services d'orientation pendant plus de 70 ans, elle possède et exploite la seule université de la ville de Mannheim offrant un programme de trois ans en orientation professionnelle. Plusieurs intervenants en orientation possèdent ce diplôme.

◆ ARGENTINE

Dans le secteur scolaire, les conseillers d'orientation peuvent être des professionnels formés en psychologie ou en éducation sans toutefois avoir reçu de formation spécialisée en orientation. Dans certaines écoles, ce peut être des tuteurs ou des professeurs jugés aptes à aider les élèves dans le domaine de l'orientation qui s'acquittent des tâches de l'orientation. Dans les universités, les personnes responsables des services d'orientation sont des psychologues, des spécialistes en

³⁸ *Counselor Licensure Laws ; The Role of the American Counseling Association* : <http://ericcass.uncg.edu/creden/glossoff.html>; pages 1-3

³⁹ À cet égard, l'intégration des psychoéducateurs à notre Ordre pour constituer un Ordre regroupant deux professions est une première au Québec mais non en Amérique du Nord.

éducation, des assistants sociaux. Les universités offrent leurs services aux écoles et à la population. Dans les hôpitaux, des psychologues offrent des services d'orientation. Même s'il existe certaines lignes directrices concernant la pratique professionnelle, il n'y a aucun contrôle officiel sur les activités dans le secteur de l'orientation.

◆ AUSTRALIE

Les qualifications nécessaires pour offrir des services reliés à la carrière dépendent de la nature des services offerts. Les conseillers d'orientation embauchés pour offrir le *Career Counselling Program* (CCP), financé par le gouvernement, doivent rencontrer une série d'exigences dont préférablement une formation de 2^e ou 3^e cycle universitaire. Pour offrir les services d'emploi aux 15-19 ans, les exigences sont moins grandes. Dans le secteur de l'éducation, les exigences varient d'un État et d'un Territoire à l'autre et beaucoup d'enseignants de la carrière et de conseillers ne possèdent pas de qualifications pertinentes.

◆ DANEMARK

En éducation, les enseignants ont toujours été vus comme les personnes les plus appropriées, des *counselors* naturels dans un certain sens, pour occuper les postes reliés à l'orientation. Une formation spécialisée, non standardisée ni réglementée, s'ajoute alors à la formation de base de l'enseignant. L'étendue des normes de qualification va de presque rien à des diplômes en psychologie, éducation ou sociologie.

◆ ESPAGNE

Même si la formation est assurée à l'université, il n'y a pas de formation systématique en orientation. Les personnes qui dispensent les services ont des formations diverses : psychologie, pédagogie, service social, psychopédagogie. Dans les écoles publiques élémentaires et secondaires, les conseillers d'orientation doivent réussir un examen qui implicitement ébauche les grandes lignes des connaissances et des habiletés qu'ils doivent posséder pour avoir le droit de travailler dans le service d'orientation d'une école. Dans les autres secteurs, il n'y a pas d'entente sur les compétences et les qualifications nécessaires.

◆ FINLANDE

Dans le secteur de l'emploi, les exigences pour offrir des services d'orientation et de développement de carrière sont d'être *vocational psychologists*. Il n'y a pas d'exigences semblables pour les services d'information scolaire et professionnelle et le counseling d'emploi. Dans les écoles secondaires, les professionnels de l'orientation sont pour la plupart des enseignants et doivent maintenant avoir complété 35 crédits en counseling en plus des crédits rattachés à l'enseignement. Dans les écoles supérieures et à l'éducation des adultes, il n'y a pas de normes de qualification pour les praticiens de l'orientation.

◆ FRANCE

La première formation de psychologie appliquée créée en France en 1928 est celle de «conseiller d'orientation professionnelle». L'appellation a ensuite évolué de «conseiller d'orientation professionnelle», à «conseiller d'orientation» en 1972. En 1985, l'usage professionnel du titre de psychologue devient réglementé. Puis, en 1991, le nouveau statut reconnaît la qualification des conseillers d'orientation en leur permettant d'utiliser le titre de psychologue.

Dans l'Éducation nationale, seuls les conseillers d'orientation-psychologues et les psychologues scolaires peuvent en faire usage. Recrutés sur concours après au moins une licence de psychologie, les conseillers stagiaires suivent deux ans de formation à l'université, sanctionnée par le diplôme d'État de conseiller d'orientation-psychologue (DECOP).

Dans le secteur de l'emploi, le personnel est moins qualifié, ayant généralement une formation de six mois.

◆ GRÈCE

Un programme d'orientation du ministère de l'Éducation est appliqué dans les écoles secondaires par des professionnels formés dans le domaine. Pour le secteur de l'emploi, il n'y a pas d'écoles de formation pour les professionnels qui dispensent les services d'orientation. Actuellement, un programme de formation de 300 heures est offert à des psychologues, sociologues, travailleurs sociaux, économistes, experts en droit, qui vont pouvoir offrir des services d'orientation aux personnes sans emploi.

◆ HONGKONG

Dans les écoles secondaires, ce sont les enseignants qui s'occupent des services d'orientation. Dans un programme d'employabilité pour les 15-19 ans, ce sont des travailleurs sociaux qui le font.

◆ HONGRIE

Il y a une quinzaine d'années, les services d'orientation étaient prodigués par des psychologues assistés par des experts en pédagogie. Un nouveau modèle de développement du counseling de carrière est actuellement en implantation. Aux intervenants précités, s'ajoutent maintenant des consultants spécifiquement formés en orientation ainsi que des travailleurs sociaux.

◆ IRLANDE

En éducation, les conseillers d'orientation travaillant dans les écoles secondaires doivent être qualifiés pour enseigner et normalement entreprendre un programme de formation en orientation. Par ailleurs, il n'y a pas de normes écrites de compétences pour travailler en orientation dans les écoles secondaires ou aux autres niveaux. En employabilité, les qualifications varient selon les tâches à effectuer.

◆ ISRAËL

La formation pour les praticiens du développement de carrière fait partie des programmes de psychologie ou d'éducation, alors que la qualification comme expert est délivrée après la complétion d'un M.A. et de la supervision dans les domaines reliés au développement de carrière.

◆ NOUVELLE-ZÉLANDE

L'orientation n'est pas réglementée. Il n'y a pas de qualifications professionnelles codifiées. Il existe deux associations de professionnels de l'orientation qui ont leurs propres normes d'admission et la plupart des emplois à l'extérieur des écoles vont exiger l'appartenance à l'une ou l'autre des deux associations. Les fournisseurs privés ne sont pas tenus d'être inscrits auprès d'une association de carrière professionnelle. Ils ne doivent pas non plus respecter de critères prescrits pour exercer l'orientation professionnelle.

◆ PAYS-BAS

Dans l'éducation, ceux qui s'occupent d'orientation sont les enseignants de la carrière et ils peuvent avoir une année de formation spécifique, deux années, ou aucune.

◆ ROYAUME-UNI

Depuis les années 1970, la seule qualification reconnue pour les praticiens en orientation au Royaume-Uni est le *Diploma in Careers Guidance* (DCG). Le DCG se divise en deux parties. La première est dispensée par les établissements d'enseignement supérieur, soit comme qualification de deuxième cycle, soit dans le cadre d'une qualification de niveau supérieur. La seconde est suivie en cours d'emploi, où l'employeur se charge du plan de formation du candidat.

En 1997, le ministère de l'Éducation et de l'Emploi (DfEE) a examiné le contenu du programme de DCG en tenant compte de l'instauration en 1995 d'une autre voie de qualification fondée sur le travail – la *National Vocational Qualification* (NVQ) ou la *Scottish Vocational Qualification* (SVQ) in

Guidance au niveau 4 (deuxième cycle). Le secteur de l'orientation a convenu qu'il fallait créer une nouvelle qualification pour remplacer le DCG et qui conviendrait mieux à la voie S/NVQ. Alors, en 1999, une nouvelle *Qualification in Careers Guidance* (QCG) fut pilotée dans deux universités. En 2000, trois autres universités se sont jointes au projet pilote, et d'ici 2002, on prévoit que les 14 universités dispensant actuellement le programme de DCG ou de QCG offriront la nouvelle qualification.

Le DfEE exige clairement par contrat que les sociétés de service d'orientation s'assurent que les services d'orientation professionnelle aux jeunes soient fournis par des professionnels ayant suivi une formation reconnue.

L'Institute of Career Guidance, principale association professionnelle du Royaume-Uni pour les personnes travaillant dans tout le secteur, réserve le statut de membre à part entière à ceux qui ont des qualifications reconnues – le *Diploma in Careers Guidance* et la *National/Scottish Vocational Qualification in Guidance*, niveau 4 (deuxième cycle). L'Institut examine actuellement la possibilité d'admettre comme membres à part entière les personnes qui ont obtenu la nouvelle qualification pilote *Qualification in Careers Guidance* (QCG).

De plus, l'Institut possède un registre des praticiens en orientation. Les critères d'admission au registre sont stricts – il est nécessaire d'être membre à part entière de l'Institut (ce qui comprend les qualifications susmentionnées); il est aussi nécessaire de s'être engagé fermement (au cours des 12 derniers et prochains mois) à se perfectionner continuellement, avoir atteint les niveaux minimums d'heures de contact avec les clients et adopter le code d'éthique et les normes de l'Institut.

◆ SUÈDE

Pour travailler comme conseiller d'orientation en éducation, une formation spécialisée de trois ans menant à un baccalauréat en counseling est obligatoire. En employabilité, aucune qualification n'est exigée et une formation de quelques semaines est donnée aux nouveaux employés.

II - LA PROFESSION DE PSYCHOÉDUCATEUR

1. SITUATION ACTUELLE

1.1 LA PSYCHOÉDUCATION EST UNE PARTICULARITÉ QUÉBÉCOISE

Témoignant en faveur d'une intégration des psychoéducateurs et des psychoéducatrices au sein d'un ordre professionnel existant, Marcel Renou, président de l'Association des psychoéducateurs du Québec, déclarait en 1998 : « La psychoéducation, c'est une particularité québécoise »⁴⁰. Une excursion sur Internet, faite à l'aide de moteurs de recherche d'usage courant, le confirme à souhait.

- Une recherche faite sur le site canadien d'Altavista en utilisant le terme français « *psychoéducation* » indique que 1393 pages sont accessibles dans cette langue. Une recherche faite en utilisant le terme anglais « *psychoeducation* » donne 213 pages seulement.
- Une recherche faite à l'aide du même moteur de recherche en utilisant le terme « *psychoéducateur* » donne 386 pages, tandis qu'une recherche faite en utilisant le terme « *psychoeducator* » donne 5 pages.
- La même recherche faite sur la totalité du Web renvoie à une gamme étendue de résultats. En utilisant le moteur de recherche *Google*, le terme « *psychoeducation* » renvoie à environ 5000 pages, dont 2000 en français. Le terme « *psychoéducateur* » renvoie à 300 pages tandis que le terme « *psychoeducator* » renvoie à 28 pages seulement.

Un examen sommaire de ces résultats et des résultats obtenus en utilisant le terme *psycho-educational specialist*, permet de conclure que la psychoéducation et ses équivalents réfèrent, dans le contexte nord-américain autre que québécois, à deux grands domaines d'activités : l'apprentissage en milieu scolaire et l'intervention en santé mentale.

- En santé mentale, la « psychoéducation » au sens américain du terme est vue comme une approche, faite principalement d'information, d'éducation et de sensibilisation, qui vise à augmenter la capacité du patient et des membres de son entourage immédiat de collaborer au traitement psychiatrique et de bénéficier pleinement d'un traitement pharmacologique.⁴¹
- En milieu scolaire la psychoéducation est définie comme suit par la Graduate School of Education and Human Development at The George Washington University :
 - « *Psychoeducation is using a knowledge of child development, human behavior, group dynamics, and educational theory to create an environment that will meet the needs of students* »⁴².
- Selon cette même source, un psychoeducator est un éducateur qui a développé une compétence spécialisée afin de répondre aux élèves atteints de EDB (*Emotional and Behavioral Disabilities*).

Ces quelques extraits illustrent à souhait l'existence d'une particularité québécoise. La psychoéducation, au Québec, ne peut être réduite à un « mélange exclusif » des sciences de la psychologie et de l'éducation appliquées à l'apprentissage en milieu scolaire, comme c'est le cas aux États-Unis. Elle ne peut davantage être réduite à un complément à la pharmacothérapie, dans les cas où cette dernière s'avère requise afin d'apporter remède à des problèmes de santé mentale.

⁴⁰ *Consultations particulières sur le projet de loi n° 406, Journal des débats - Commission permanente des institutions, 27 mai 1998.* Incorporée en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies, l'Association des psychoéducateurs du Québec a été dissoute au moment du décret promulguant l'intégration des psychoéducateurs à l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec.

⁴¹ Une recherche sur le Web italien montre que la « *psicoeducazione* » y est également associée au traitement des problèmes de santé mentale.

⁴² <http://www.gwu.edu/~ebdweb/psycho.htm>

La psychoéducation d'aujourd'hui ne résulte pas d'une transformation survenue au terme de la décennie '90, au cours de laquelle une fraction importante des professionnels de la santé et des relations humaines ont été appelés à revoir leur contribution à la santé et au bien-être de la population en rapprochant leurs services du milieu de vie de leur clientèle. Elle doit son existence à la détermination de pionniers qui, à Montréal et à Sherbrooke, il y aura bientôt un demi-siècle, ont décidé de mettre en place une alternative à l'école de réforme, à l'asile ou à la prison afin de mieux répondre aux besoins complexes des enfants et des adolescents en proie à la déficience intellectuelle ou à des difficultés d'adaptation d'une intensité telle qu'ils adoptent des conduites antisociales, parfois dangereuses pour eux-mêmes ou pour autrui.

La psychoéducation, en terre québécoise, est devenue une discipline, c'est-à-dire une branche de la connaissance, un savoir particulier reconnu formellement par les diverses instances administratives de l'Université de Montréal depuis 1971⁴³. Cette discipline, dont les fondements ont été posés au début des années '50, résulte d'une intégration des connaissances acquises principalement en psychologie et en éducation. Elle permet d'analyser d'une façon particulière les besoins des personnes et des groupes qui éprouvent des difficultés graves et persistantes d'adaptation psychosociale à l'environnement significatif pour eux compte tenu de leur âge, de leurs aspirations légitimes et des attentes de la société à leur égard. Elle contribue à renouveler et à améliorer de façon continue les modes d'intervention auprès de ces personnes, à même leur milieu de vie, et à évaluer l'efficacité et l'efficience. En éducation, sa contribution particulière à la réflexion sur la réussite éducative, c'est-à-dire une réussite « sur les plans de l'instruction, de la socialisation et de la qualification⁴⁴ » est désormais acquise.⁴⁵

Enseignée dans cinq universités au Québec⁴⁶, la psychoéducation est une formation à l'intervention, basée sur un savoir acquis depuis bientôt un demi-siècle, dans le cadre d'un partenariat régulier entre milieux d'intervention et milieux de recherche. La parution, depuis 29 ans, de la *Revue canadienne de psycho-éducation* en témoigne. Axée sur la compréhension de l'inadaptation psychosociale, cette revue présente en priorité le résultat d'études empiriques, d'expériences cliniques, d'études de cas et de travaux théoriques pertinents à l'inadaptation sous ses formes variées⁴⁷.

1.2 LA PSYCHOÉDUCATION PARMI LES PROFESSIONS DE LA SANTÉ ET DES RELATIONS HUMAINES

Au sein de l'ensemble des professions de la santé et des relations humaines reconnues par le système professionnel québécois, la psychoéducation se distingue d'abord par son objet principal, l'adaptation psychosociale des personnes ayant développé ou en voie de développer une relation foncièrement inappropriée avec leur environnement⁴⁸. Dans certains cas, cette relation se traduira par des conduites hostiles, agressives, par la transgression répétée de normes sociales ou par une atteinte grave aux droits d'autrui. Dans d'autres cas, elle se traduira par des conduites de retrait et d'exclusion que la personne s'impose à elle-même en raison de difficultés variées.

Elle se distingue aussi par son angle de prise sur ces situations. L'intervention psychoéducative est fondée sur une évaluation des capacités adaptatives de la personne. Cette évaluation est menée à partir de l'observation de son comportement en situation de vie réelle, complétée selon les besoins par des instruments normalisés d'évaluation du comportement et des capacités adaptatives.

⁴³ Guindon, J. *La psychoéducation, une nouvelle discipline*. Revue Canadienne de Psycho-éducation, 1998, Vol. 27, no 2, pp. 191-195

⁴⁴ *Une école adaptée à tous ses élèves*. Ministère de l'Éducation, p.17

⁴⁵ *Les élèves en difficulté de comportement à l'école primaire. Comprendre, prévenir, intervenir*. Conseil supérieur de l'éducation, février 2001, p.7.

⁴⁶ La psychoéducation a d'abord été enseignée à l'Université de Montréal (1954) et de Sherbrooke (1957), puis à l'Université du Québec à Trois-Rivières (1974), et finalement à l'Université du Québec à Hull (1979), et à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (1979).

⁴⁷ <http://www.rcpe.qc.ca/>

⁴⁸ Dans certains cas, cette difficulté d'adaptation sera associée à des problèmes d'un autre ordre : déficience intellectuelle, problèmes de santé mentale ou de santé physique graves et persistants.

Qu'elle soit de nature préventive ou rééducative, l'intervention psychoéducative mise à la fois sur l'organisation de certains éléments du milieu environnant et sur la relation résultant du fait que le psychoéducateur prend part, de façon plus ou moins intense selon les besoins et les circonstances, à l'expérience vécue par la personne et l'utilise dans le but d'accroître ses capacités adaptatives.

Cette expertise des psychoéducateurs de modifier et de mettre à profit des éléments significatifs de l'environnement social au sein duquel la personne est appelée à agir, compte tenu de son âge et de ses conditions de vie choisies librement ou déterminées par voie judiciaire en raison de comportements antisociaux jugés inadmissibles, constitue vraisemblablement leur contribution la plus originale et la plus attendue de ces professionnels au sein de l'univers des professions de la santé et des relations humaines.

Finalement, l'intervention psychoéducative se distingue par le fait qu'elle favorise de façon particulière une continuité entre l'observation et l'intervention. Agissant souvent dans des situations qui ont pris l'ampleur d'un état de crise entre la personne et son entourage, les psychoéducateurs et les psychoéducatrices sont appelés à combiner l'observation du comportement, l'évaluation des capacités adaptatives et l'intervention préventive ou rééducative dans le cadre d'une intervention continue.

La psychoéducation d'aujourd'hui est une profession ouverte aux besoins de personnes et de groupes aux caractéristiques variées. Tout en offrant une formation orientée principalement vers l'intervention auprès des enfants et des adolescents, **elle s'adresse désormais à toute personne en difficulté d'adaptation psychosociale.**

Axée sur une intervention faite le plus possible dans l'environnement naturel de la personne, l'intervention psychoéducative vise à **rétablir un équilibre**, c'est-à-dire un *rapport convenable ainsi que l'harmonie qui en résulte*⁴⁹, entre la personne et son environnement, qu'il soit d'ordre familial, scolaire, communautaire, de travail ou de loisir. En toutes circonstances, elle mise d'abord et avant tout sur les capacités, même limitées, de la personne de développer ces rapports harmonieux avec son environnement et, à partir de là, de se construire ou de se reconstruire.

Ce faisant, la psychoéducation apporte une contribution originale et significative à l'atteinte des objectifs fondamentaux d'une politique de santé et de bien-être, compris au sens contemporain du terme :

« La santé (est) la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut d'une part, réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins et, d'autre part, évoluer avec le milieu ou s'adapter à celui-ci.

La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne et non comme le but de la vie; il s'agit d'un concept positif mettant en valeur les ressources sociales et individuelles, ainsi que les capacités physiques. (...)

La santé est engendrée et vécue dans les divers cadres de la vie quotidienne : là où l'on apprend, où l'on travaille, où l'on joue et où l'on aime ».⁵⁰

Cette contribution originale a été mise en place, au milieu des années '50, afin d'apporter réponse à des besoins complexes, selon une approche particulière et une compétence spécialisée. La nécessité de cette approche particulière est à l'origine de la psychoéducation parmi les professions connexes :

- Sous l'inspiration de psychologues déterminés à contribuer de façon décisive au développement des services psychosociaux aux enfants, la psychoéducation s'est détachée de la psychologie qui, aujourd'hui comme hier, ne vise pas à répondre aux besoins spécifiques de nombreux enfants ou

⁴⁹ Le Petit Robert

⁵⁰ Organisation mondiale de la santé 1986. *Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé.*
<http://www.ccr.jussieu.fr/santedoc/ottawa.htm>.

adolescents dans le cadre d'une immersion plus ou moins marquée dans leur milieu de vie et d'une utilisation thérapeutique et éducative des forces de changement que recèle la vie au quotidien. La Charte d'Ottawa nous rappelle pourtant que la santé est engendrée et vécue dans les divers cadres de la vie quotidienne : là où l'on apprend, où l'on travaille, où l'on joue et où l'on aime.

- Dès sa naissance, la psychoéducation s'est par ailleurs posée comme un prolongement naturel, un complément indispensable à l'intervention des travailleurs sociaux. Régulièrement confrontés à des situations de crise face auxquelles ils demeurent à maints égards impuissants, ceux-ci avaient besoin de ressources complémentaires à ce qu'ils sont en mesure d'offrir, ressources autres que la prison ou l'asile.

Tout au cours des cinquante dernières années, la pertinence de la psychoéducation par rapport aux autres professions ne s'est pas démentie. En constante évolution quant à ses modes d'approche, compte tenu de l'évolution des valeurs sociales et des connaissances, **la psychoéducation, en fait et en droit, occupe une place significative au sein du vaste champ de l'intervention psychosociale.**

Cette position au sein du champ de l'intervention psychosociale entraîne des zones de chevauchement. Ces zones de chevauchement ne surgissent pas dans l'abstrait, une fois pour toutes. Elles sont en effet fluctuantes et indissociables des structures d'organisation des services.

C'est ainsi que la réorganisation des services sociaux et l'accent mis sur l'intervention dans le milieu familial ont créé une nouvelle zone de chevauchements entre les psychoéducateurs et les travailleurs sociaux, désormais appelés à intervenir tous deux, au sein même de la famille, auprès des jeunes qui manifestent des troubles de comportement. De même, la désinstitutionnalisation des services de santé mentale a donné naissance à une nouvelle zone de chevauchement, encore réduite, entre les psychoéducateurs et les ergothérapeutes, deux groupes de professionnels orientés vers un service étroitement associé aux activités de la vie quotidienne.

Les psychoéducateurs doivent aussi faire face à des chevauchements avec des intervenants professionnels non régis par le Code des professions. Parmi ceux-ci il y a, notamment, les orthopédagogues qui, tout comme les psychoéducateurs, interviennent auprès des élèves qui éprouvent des difficultés d'apprentissage.

Dans la sphère des techniciens, il y a les techniciens en éducation spécialisée dont la définition d'emploi porte sur l'intervention directe, immédiate auprès des personnes en difficulté d'adaptation. Les postes d'éducateurs, de niveau technique, sont généralement accessibles à toute personne formée en sciences humaines, peu importe le niveau académique de cette formation, notamment dans le réseau de la santé et des services sociaux. Une telle confusion entraîne, cela va de soi, de nombreux chevauchements avec le travail des psychoéducateurs.

1.3 LE CONTEXTE JURIDIQUE ACTUEL

Prenant acte du fait que la profession de psychoéducateur est solidement enracinée au Québec et qu'elle répond aux critères de reconnaissance stipulés dans le Code des professions⁵¹, le gouvernement du Québec a donc intégré les psychoéducateurs et les psychoéducatrices au système professionnel mis en place depuis 1973.

⁵¹ Le *Code des professions* prévoit que les facteurs suivants doivent être considérés pour décider de la constitution ou non d'un ordre professionnel : les connaissances requises, le degré d'autonomie des personnes, le caractère personnel des rapports entretenus dans l'exercice de la profession, la gravité des préjudices possibles et le caractère confidentiel des renseignements en jeu.

Leurs activités professionnelles ou, si l'on préfère, le champ évocateur de leur profession, ont été décrites comme suit dans le décret d'intégration :

« Fournir aux groupes et aux personnes présentant ou susceptibles de présenter des difficultés d'adaptation, des services de psychoéducation, en procédant notamment par l'évaluation de l'adaptation psychosociale et des capacités adaptatives, en intervenant dans le but d'aider la personne à rétablir l'équilibre avec son environnement au moyen d'une approche préventive ou rééducative ».

Mise en vigueur par voie de décret le 29 septembre 2000, cette intégration à un ordre existant depuis 1963, l'*Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec*, repose notamment sur le fait que les deux groupes ont des bases scientifiques communes en psychologie ainsi que des intérêts complémentaires concernant divers types d'interventions qui visent le développement harmonieux des personnes.

Reconnaissant la complexité des activités professionnelles du psychoéducateur au sein de systèmes d'intervention eux-mêmes complexes ainsi que la gravité des préjudices pouvant découler d'une préparation insuffisante à ces activités, le gouvernement déterminait qu'un diplôme universitaire de deuxième cycle constituait la formation pouvant donner ouverture au permis de psychoéducateur au sein de l'*Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPQ)*.

Ce faisant, il réaffirmait, si besoin était, le principe fondamental selon lequel les activités du professionnel et celles du technicien qui œuvre dans le même domaine ne présentent pas le même niveau de complexité et de responsabilité.

1.4 L'INTERVENTION PSYCHOÉDUCATIVE

Les activités professionnelles des psychoéducateurs visent l'atteinte d'un équilibre optimal entre les personnes et l'environnement au sein duquel elles sont appelées à jouer des rôles et à se construire, quelles que soient par ailleurs la nature et la gravité de leurs difficultés d'adaptation ou de leur handicap⁵².

Pour ce faire, les psychoéducateurs, tout en faisant reposer leur intervention sur une connaissance étendue du développement et du fonctionnement psychologique, adoptent **une approche de nature éducative, fondée sur la mise en relation des capacités adaptatives de la personne et des ressources de son milieu.**

Orientée vers l'apprentissage et l'intégration de nouveaux comportements, l'intervention psychoéducative repose sur l'identification des forces et des difficultés d'adaptation des personnes, grâce à des méthodes et instruments combinant l'observation directe et indirecte. Que ce soit dans une perspective préventive, éducative ou réadaptative, les psychoéducateurs conçoivent, appliquent et évaluent des programmes et des plans d'intervention psychoéducative visant cette adaptation optimale.

Les psychoéducateurs sont souvent appelés à intervenir de façon rapide, en situation de crise, tout comme les urgentologues sont appelés à le faire en milieu hospitalier. Contrairement aux techniciens en éducation spécialisée, ils sont en mesure d'évaluer la signification réelle de ces tensions entre une personne et son entourage et, le cas échéant, d'intervenir dans le cadre d'un plan destiné à prévenir les ruptures durables ou à tout le moins à en atténuer la portée.

En d'autres circonstances, ils sont appelés à intervenir sur une période plus longue, suite à l'identification de difficultés chroniques. Peu importe la durée de leur activité professionnelle, celle-ci

⁵² Cette approche normalisante est particulièrement bien décrite dans la politique ministérielle de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches. Voir : *De l'intégration sociale à la participation sociale*. Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001, p.33.

repose sur une compétence spécifique qui se traduit par l'aptitude à exercer un ensemble d'opérations, plus ou moins détachées les unes des autres dans le concret de l'intervention, qui peuvent néanmoins être conceptualisées comme suit⁵³ :

◆ L'observation

L'intervention psychoéducative repose sur l'observation, directe ou indirecte, des comportements et des phénomènes ayant justifié la demande d'intervention. Cette observation consiste à identifier les éléments significatifs du comportement en correspondance avec les indicateurs propres à un modèle de développement de la personne. Elle est centrée principalement sur **l'identification des ruptures de liens de communication constructive et des conduites agressives ou de retrait, ainsi que sur l'identification des actions gratifiantes** entre le sujet et les différents membres du groupe dans lequel il s'insère. En somme, l'observation porte sur l'écosystème du sujet et elle comporte un préalable qui consiste à maintenir une distinction nette entre les comportements et les phénomènes observés d'une part, et les émotions ou les idées propres à celui ou celle qui l'effectue d'autre part.

◆ L'évaluation pré-intervention

L'observation du comportement doit être confrontée aux données issues d'autres sources, particulièrement dans les cas de comorbidité. L'étude du dossier du sujet, le contenu des références faites par des professionnels de disciplines diverses, notamment le résultat d'évaluations et de tests administrés dans d'autres contextes, permettent d'établir un profil du sujet en le référant à l'une ou l'autre des typologies reconnues.

Complétée par l'utilisation d'échelles standardisées d'évaluation du comportement ou d'inventaires du développement personnel, l'observation mène ainsi à une appréciation du degré de pertinence des comportements. En somme, l'évaluation pré-intervention mène à **l'identification de la problématique d'adaptation psychosociale en cause**. Elle permet d'établir le bilan fonctionnel des forces et des limites des acteurs principaux de la situation problème et de dégager les voies menant à la reprise des liens de communication et des actions gratifiantes pour les divers acteurs en présence. Il s'agit en quelque sorte de formuler les premiers points de repère qui permettront de rétablir l'équilibre entre le sujet et son environnement.

◆ La planification

La phase d'évaluation conduit tout naturellement à la planification de l'intervention, c'est-à-dire au fait de **prévoir, avec tous les acteurs impliqués, l'ensemble des dispositions à prendre** pour atteindre un certain nombre d'objectifs qui auront été formulés en tenant compte des capacités adaptatives de la personne et des ressources de son milieu. Ces dispositions incluent le contenu et les moyens didactiques utilisés, le cadre spatio-temporel de l'intervention, les codes et les procédures qui encadrent les périodes d'activités, les moyens d'encadrement plus ou moins lourds, considérant la gravité et la persistance des difficultés d'adaptation.

Ce contenu et ces moyens didactiques seront choisis en fonction de leur potentiel de nouvelles formes de gratifications acceptables pour la personne et son milieu. Ils visent la recherche de nouvelles formes de participation créatrice conformément à la poursuite d'objectifs gradués qui respectent les étapes du processus d'apprentissage.

◆ L'organisation

Toute planification se concrétise **dans la mise en place, immédiate ou à court terme, des conditions nécessaires à la réalisation de l'intervention**. Ces conditions peuvent être relatives aux ressources matérielles, humaines ou financières du milieu concerné. À l'intérieur de ce cadre organisationnel élargi sur lequel il exerce un pouvoir plus ou moins étendu, il appartient ensuite au

⁵³ Cette description des éléments constitutifs de l'intervention psychoéducative reproduit largement un texte inédit de M. Renou et A. Garnier, *Manuel de cours. PSE 211 pédagogie de l'intervention psychoéducative*. Université de Sherbrooke, Secteur Psychoéducation, 2000.

psychoéducateur de mettre au point le cadre de son intervention et, plus spécifiquement, des activités qu'il préconise afin d'atteindre les objectifs de son intervention.

◆ L'animation

Dans d'autres domaines, les concepts de planification et d'organisation sont régulièrement associés aux activités de direction. En psychoéducation, planification et organisation sont plutôt associées à des activités d'animation. Il faut entendre par là l'ensemble des actes posés par le psychoéducateur afin que l'intervention planifiée se réalise, dans le cadre organisationnel mis au point conjointement avec les autres acteurs de la situation. L'animation comprend la poursuite de l'observation des comportements afin, le cas échéant, d'apporter sans délai les ajustements nécessaires au plan d'intervention établi précédemment.

L'animation comprend les actes posés directement par le psychoéducateur agissant personnellement comme agent de mise en relation entre le sujet et les membres de son entourage, ainsi que les actes posés indirectement par le psychoéducateur agissant comme consultant ou superviseur auprès d'autres éducateurs, naturels ou professionnels.

L'étendue de l'animation directe par le psychoéducateur sera fonction de l'intensité des problèmes d'adaptation et de la nature des activités prévues par le plan d'intervention. L'animation des activités comportera parfois la nécessité que le psychoéducateur se substitue aux autres éducateurs, naturels ou professionnels⁵⁴. Dans ce cas, le psychoéducateur, devenu en quelque sorte éducateur principal, aura le souci de transmettre des contenus d'activité qui lui soient propres, pour un temps le plus limité possible.

En toutes circonstances, la centration principale de l'animation psychoéducative, directe ou indirecte, consistera à **accompagner le sujet et son entourage immédiat dans leur processus d'apprentissage**, afin de les sécuriser, de les sensibiliser à leurs finalités propres, de les supporter dans leurs actions ou de leur en proposer de nouvelles.

◆ L'utilisation

Cette opération **vise la récupération des expériences significatives passées en lien avec celles du présent**, en vue d'une anticipation des moyens à prendre pour une adaptation plus adéquate dans un avenir immédiat, à moyen ou à long terme. Cette prise de conscience, par le sujet, de l'atteinte des objectifs tels que planifiés et des nouveaux objectifs vécus à l'occasion d'activités partagées permettra la généralisation de l'expérience à d'autres situations.

L'utilisation porte autant sur les expériences vécues directement par le psychoéducateur que sur celles qui ont été vécues avec d'autres intervenants tout en étant transférables à la situation d'intervention immédiate. Il s'agit de saisir, dans l'ensemble du vécu de la personne et de son entourage, les éléments qui peuvent servir de support à la démarche adaptative. L'utilisation vise à faciliter, chez tous les acteurs concernés, la prise de conscience des rôles respectifs qu'ils jouent dans leur démarche adaptative mutuelle.

◆ L'évaluation post-intervention

L'évaluation post-intervention est un **constat du niveau d'atteinte des objectifs** fixés au moment de la planification de l'intervention. Elle consiste également à mesurer la pertinence de chacune des opérations décrites précédemment. Elle permet notamment de vérifier la justesse de l'identification de la problématique d'inadaptation psychosociale.

L'évaluation est un processus de rétroaction partagée qui favorise la découverte et l'identification des différentes motivations en présence. Ce processus de rétroaction vise également le réajustement de l'action posée, en vue de l'atteinte des objectifs voulus et poursuivis.

⁵⁴ Les enseignants et les éducateurs spécialisés sont particulièrement visés par cette observation.

◆ La communication

Finalement, l'intervention professionnelle du psychoéducateur exige la mise en place d'un système de communication qui assure **l'échange avec tous les autres acteurs de la situation d'intervention**. Cette communication est essentielle afin d'assurer la mise en œuvre cohérente du processus d'intervention. Elle comprend les informations requises concernant les attentes mutuelles ainsi que la compréhension des objectifs et des moyens liés au processus d'intervention.

Cette communication doit être modulée en fonction de l'établissement d'une relation d'aide significative qui corresponde aux capacités adaptatives des personnes en cause.

1.5 LA FORMATION DES PSYCHOÉDUCATEURS ET DES PSYCHOÉDUCATRICES

Au moment de décréter l'intégration des psychoéducateurs à l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, le gouvernement sanctionnait le fait que les composantes principales de leur formation sont ce qui suit :

- Le développement biologique, cognitif, affectif et social des personnes. Les modèles théoriques de la psychologie de la personnalité et du comportement (dynamique, behaviorale, sociale, cognitive, systémique, écologique). Le fonctionnement des groupes, des minorités, les particularités culturelles, l'organisation sociale et légale.
- Les problématiques de l'adaptation, notamment la psychopathologie et les troubles de la conduite, les problèmes d'intégration et d'adaptation (délinquance et criminalité, toxicomanie, handicaps intellectuels et physiques, désorganisation familiale, gérontologie, décrochage, etc.).
- Les méthodes de recherche et d'analyse notamment les méthodes scientifiques, les statistiques, les analyses qualitative et quantitative et la rédaction de rapports.
- L'intervention psychoéducative, notamment l'observation et l'évaluation, la planification et l'organisation, l'animation et l'utilisation, la communication, le bilan clinique et l'étude de cas, l'analyse des besoins.
- Les modalités d'intervention spécifiques à la psychoéducation, notamment auprès des milieux et des clientèles : l'intervention en centre de réadaptation, en milieu sécuritaire, en milieu familial, scolaire ou communautaire; l'intervention en santé mentale; la prévention et l'intervention précoce; la relation d'aide; l'intervention en situation de crise; la rééducation psychomotrice.
- Des stages pratiques supervisés en psychoéducation.

1.6 LE PROFIL DES PSYCHOÉDUCATEURS ET DES PSYCHOÉDUCATRICES

En novembre 2001, près de mille psychoéducateurs étaient inscrits au Tableau de l'OCCOPPQ, ou en voie de l'être. Considérant le nombre de diplômés en psychoéducation exerçant la profession et la pression exercée par la date butoir du 1^{er} septembre 2002, date d'extinction de la clause grand-père dont peuvent se prévaloir les détenteurs actuels d'un diplôme universitaire de premier cycle, il est à prévoir qu'au moins mille autres s'y ajouteront en 2002.

Quelques tableaux permettant de saisir le profil des psychoéducateurs et psychoéducatrices sont présentés à l'annexe C. Il en ressort notamment qu'environ la moitié des détenteurs du permis de psychoéducateur ou de psychoéducatrice ont moins de 35 ans. Les femmes sont largement majoritaires puisqu'elles comptent pour plus des trois quarts des membres de la profession.

- Un peu plus de 41% des psychoéducateurs exercent leur profession dans le secteur de l'éducation, principalement au sein d'écoles primaires.
- Le secteur de la santé et des services sociaux est le deuxième en importance : 32,8% des détenteurs d'un permis de psychoéducateur exercent leurs activités en CLSC, en centre jeunesse, en centre hospitalier ou de réadaptation.

- Près de 10% des psychoéducateurs exercent leur profession en cabinet privé mais moins de 5% le font à temps complet.
- Près de 10% exercent des activités professionnelles dans des organismes communautaires.
- Les autres offrent leurs services dans la fonction publique et dans divers organismes, notamment les centres de la petite enfance, les organismes de développement de l'employabilité et des compagnies ou entreprises privées.

2. LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSION

Il y a environ 50 ans, aucun psychoéducateur n'offrait de services de psychothérapie en cabinet privé. Ce n'est pas du tout le cas aujourd'hui. De même, l'environnement au sein duquel exercent la majorité des psychoéducateurs et psychoéducatrices a subi des transformations majeures au cours de la dernière décennie.

La lecture des besoins des personnes et des groupes auprès de qui ils interviennent n'est plus ce qu'elle était il y a dix ou vingt ans. Les diverses politiques ministérielles en témoignent éloquentement. De plus, des changements majeurs sont survenus dans l'organisation et l'administration des services destinés à ces groupes. Les deux questions ne sont d'ailleurs pas étrangères l'une de l'autre. Elles forment la toile de fond qui permet de bien comprendre les tendances et les enjeux spécifiques au développement de la profession de psychoéducateur au cours de la présente décennie.

À la naissance de leur profession au milieu des années '50, les psychoéducateurs constituaient un groupe de personnes formées à l'intervention directe auprès d'enfants et d'adolescents abandonnés ou retirés de leur milieu familial en raison de difficultés de comportement ou de déficiences variées. Dans le contexte des « institutions caritatives » de l'époque, ils exerçaient autant le rôle de parents que celui d'enseignants ou d'éducateurs auprès d'enfants dits « caractériels, mésadaptés socio-affectifs ou déficients ».

Au cours des décennies qui ont suivi, leur intervention s'est enrichie et diversifiée, en parallèle à la mise en place de politiques publiques concernant de nouvelles clientèles, atteintes de problèmes d'adaptation de plus en plus complexes. Cette intervention se traduit maintenant par l'exercice de rôles variés, que ce soit au niveau d'une intervention individuelle ou d'une intervention de nature organisationnelle touchant l'ensemble d'un milieu, par exemple une école. En plus d'intervenir directement auprès des personnes en difficulté, les psychoéducateurs et psychoéducatrices d'aujourd'hui **exercent des fonctions consultatives** auprès des parents et des autres intervenants appelés à agir auprès des mêmes personnes à partir d'un point de vue complémentaire. En milieu scolaire, ils adoptent également une approche organisationnelle qui les amène à exercer une influence sur l'environnement socioéducatif lui-même. La formation dispensée dans les universités mène d'ailleurs à l'exercice de responsabilités décisionnelles quant à l'évaluation des personnes, la planification de l'intervention ou de programmes et l'évaluation des résultats.

Dans le cadre d'une réorganisation massive des services sociaux et de santé, les psychoéducateurs, à l'instar des autres professionnels de la santé et des relations humaines, sont par ailleurs appelés à poser des gestes nouveaux, par exemple dans le contexte d'une intervention de nature communautaire auprès de personnes atteintes de problèmes de santé mentale graves et persistants. Dans ce nouveau contexte d'interdisciplinarité en milieu naturel, certains psychoéducateurs sont associés à diverses activités visant à assurer une consommation responsable de médicaments de la part de ces personnes. Ils ont également le pouvoir de recourir aux services de police afin de mener quelqu'un à l'urgence psychiatrique contre son gré. En milieu hospitalier, ils sont appelés à compléter l'évaluation médicale par une évaluation des capacités d'adaptation de la personne en danger.

De façon générale, **les psychoéducateurs exercent dorénavant leurs activités dans un contexte organisationnel éclaté**, où la supervision et la transmission des connaissances et de l'expertise ne peuvent être assurées comme elles l'étaient il y a 20 ans.

Ils doivent faire preuve d'une vision large, notamment en milieu scolaire où l'alourdissement des clientèles conséquentes à la mise en œuvre de la politique d'intégration des enfants handicapés est manifeste.

En somme, la psychoéducation est une profession dont les fibres sont en harmonie profonde avec les fondements des politiques de services mises de l'avant depuis 10 ans. Ses modes d'intervention lui permettent d'agir efficacement auprès de personnes en proie à des problèmes d'adaptation psychosociale sévères et persistants. Envisager l'avenir de la psychoéducation pour les 10 prochaines années constitue donc une entreprise en soi rassurante. Toutefois, en raison de leur histoire et de leur approche spécifique, les psychoéducateurs sont appelés à relever des défis particuliers. Certains d'entre eux seront énumérés ci-dessous.

2.1 L'INTERVENTION PSYCHOÉDUCATIVE ET CELLE DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS

La volonté de rationalisation des dépenses jointe, chez plusieurs, à une méconnaissance des exigences de l'intervention professionnelle à même le milieu de vie s'est traduite, au cours des quinze dernières années, par des pratiques administratives dont les effets négatifs commencent à être reconnus. Dans cette optique, signalons que les conventions collectives du secteur public prévoient que l'intervention directe, à même les activités courantes, auprès des personnes en difficulté d'adaptation psychosociale serait l'apanage de techniciens formés dans les cégeps.

Les voix sont de plus en plus nombreuses à mettre en doute le bien-fondé de ces pratiques dont l'application dans des secteurs variés des services sociaux, de santé et d'éducation, comporte parfois des risques pour la sécurité du public en général en plus de donner lieu, en de nombreuses circonstances, à des pratiques éducatives pour le moins douteuses, **fondées principalement sur l'emploi de mesures disciplinaires variées**, mais disproportionnées par rapport aux comportements en cause.

Il n'est pas exagéré d'anticiper que les prochaines années seront le théâtre de discussions en profondeur à ce sujet, dans le cadre des précisions plus larges qui doivent être apportées à la nature du travail professionnel et des responsabilités particulières qu'il comporte. L'OCCOPPQ escompte que ces discussions permettront de mettre en lumière le fait que des services professionnels de haute qualité doivent accompagner la volonté de maintenir dans leur milieu des personnes en difficulté grave et persistante d'adaptation psychosociale. Toute déprofessionnalisation non justifiée de l'intervention auprès de ces personnes ne peut que mener à un retour en force des mesures de contrôle social ou d'exclusion ayant pour effet de les marginaliser encore davantage. On observe notamment ce phénomène chez les jeunes qui, **en l'absence de services résidentiels adéquats**, aboutissent soit dans la rue, soit dans des centres qui n'ont de réadaptation que le nom.

2.2 LA PHARMACOTHÉRAPIE ET L'INTERVENTION PSYCHOÉDUCATIVE

Le recours à la pharmacothérapie dans le but de contrôler ou de modifier le comportement de personnes en proie à des difficultés d'adaptation psychosociale est un phénomène en croissance continue. L'usage de « Ritalin » au bénéfice des enfants ayant un déficit de l'attention accompagné d'hyperactivité en témoigne avec éloquence. De même la reconnaissance de la dépression chez les adolescents, assortie d'un recours aux antidépresseurs, constitue un phénomène de plus en plus répandu.

À l'heure d'une interdisciplinarité plus poussée que jamais auparavant, à l'heure où l'intervention dite « multimodale » face aux problèmes de comportement semble devenir la règle et non l'exception, qu'en est-il de l'avenir de l'intervention psychoéducative en relation avec la pharmacothérapie?

La réponse paraît évidente : en aucune façon le développement des connaissances relatives au fonctionnement du cerveau humain ne saurait diminuer ou banaliser l'apport d'une discipline centrée sur le développement psychosocial de l'individu et la mise à profit de toutes les ressources des milieux naturels de vie afin de prévenir ou de remédier à l'apparition de conduites inadaptées.

Bien au contraire, il est raisonnable d'anticiper que l'intervention psychoéducative s'affirmera comme un complément naturel et efficace à la pharmacothérapie, en plus de constituer une alternative à cette dernière dans les cas moins sévères.

2.3 LES SERVICES RÉSIDENTIELS DE RÉADAPTATION ET LEUR INTÉGRATION À UN CONTINUUM DE SERVICES

L'intervention sanitaire et l'intervention sociale ont connu, depuis 1990 en particulier, une véritable révolution. Le virage ambulatoire en santé et le virage milieu dans l'intervention auprès des familles en difficulté traduisent en effet une lame de fond : les systèmes de services reposent désormais sur l'intervention de première ligne, à même l'organisation courante d'une communauté, et non sur des établissements spécialisés, les « institutions » d'une autre époque.

Cette révolution ne supprime toutefois pas le besoin, dans un nombre de cas que l'on souhaite le plus réduit possible, de services à caractère résidentiel, seuls en mesure de répondre, pour une période plus ou moins prolongée, à des besoins spécifiques.

La mise en place et l'évaluation de l'efficacité des services résidentiels, adaptés à des besoins particuliers et intégrés aux autres services d'aide et de soutien à la personne, constitueront vraisemblablement un des défis majeurs de la psychoéducation au cours de la présente décennie.

De façon particulière, la mise en place, dans un environnement communautaire, de services résidentiels au bénéfice de jeunes bénéficiant de soins psychiatriques constitue un besoin urgent auquel la psychoéducation est en mesure d'apporter une contribution significative.

2.4 L'ORGANISATION DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE DANS DES SECTEURS NOUVEAUX

En réponse à des besoins nouveaux, le champ de pratique des psychoéducateurs s'est élargi depuis quelques années.

Ces nouveaux champs de pratique sont notamment les suivants :

- L'importance accrue donnée à une intervention systématique auprès des pères et des mères à risque ainsi qu'au développement de l'enfant en bas âge, le raffinement des connaissances en cette matière, la mise en place d'un véritable réseau de centres de la petite enfance, tous ces facteurs font que plusieurs psychoéducateurs se dirigent vers une pratique professionnelle auprès des enfants en bas âge, notamment à titre de consultants auprès des éducatrices et des éducateurs à l'enfance.
- L'intensification des programmes d'intervention des CLSC auprès des jeunes et des familles, en particulier le développement d'une intervention spécialisée dans les cas de crise familiale, entraîne une demande accrue de psychoéducateurs dans ce secteur.

Dans un tout autre ordre d'idées, l'importance accrue donnée à la formation des jeunes adultes ayant préalablement abandonné le réseau scolaire permet également d'entrevoir des champs nouveaux pour la psychoéducation. Ces jeunes qui, très souvent, ont d'abord été des élèves « à risque », ont besoin de services particuliers au moment de leur retour dans le milieu scolaire.

De même, l'organisation de milieux de vie adéquats pour personnes âgées prend de l'importance. Dans ces milieux, la contribution spécifique des psychoéducateurs et des psychoéducatrices est reconnue en particulier en terme de prévention de la violence et des conduites inadaptées.

2.5 LA MISE EN PLACE D'UNE CULTURE DE L'INTERVENTION BASÉE SUR LES RÉSULTATS DE RECHERCHE

La psychoéducation n'échappe pas à un des courants majeurs de notre époque : les services publics doivent **faire la preuve de leur pertinence, de leur efficacité et de leur efficience**. Confrontées à des besoins sociaux illimités, contraintes d'exercer un arbitrage délicat dans l'allocation des ressources, les autorités publiques exigent et exigeront avec une pression accrue une véritable « reddition de comptes » de la part des professionnels. Cette reddition de comptes est indissociable d'une recherche continue quant aux résultats de chaque programme d'intervention.

Dans sa dimension universitaire, la psychoéducation peut affirmer avoir contribué étroitement à la recherche sur le développement des enfants en bas âge et sur les méthodes les plus efficaces d'intervention auprès d'eux⁵⁵. Un nouveau défi doit maintenant être relevé : l'intervention au quotidien doit à son tour s'inspirer de ces recherches et reposer sur elles. Les psychoéducateurs et les psychoéducatrices de demain, tous détenteurs d'un diplôme de deuxième cycle, devront quant à eux faire preuve d'une capacité et d'une volonté de s'associer à la mise en marche de programmes de recherche pertinents à leur sphère d'activité.

3. LE CONTEXTE JURIDIQUE DANS LE MONDE

La profession de psychoéducateur est une « particularité québécoise », en réponse à des besoins par ailleurs communs à toutes les sociétés occidentales. En fait il n'existe, ni en Europe, ni dans les autres provinces canadiennes, ni aux États-Unis, de groupe professionnel réellement comparable à ce que sont les psychoéducateurs et les psychoéducatrices au Québec.

3.1 LA SITUATION LA PLUS COMMUNE AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS

À l'exception de la Colombie-Britannique et de la Caroline du Sud qui tendent à se rapprocher du modèle québécois chacune à leur façon, les autres provinces canadiennes ainsi que les états américains et les pays d'Europe occidentale répondent au besoin d'une intervention spécialisée auprès des jeunes en difficulté de la façon qui suit : des travailleurs, peu formés ou formés à l'utilisation de techniques d'intervention auprès des enfants et des jeunes, sont affectés à l'intervention directe auprès des personnes. Ces travailleurs agissent de façon plus ou moins autonome, en parallèle ou sous la supervision plus ou moins étroite des membres des professions traditionnelles du domaine de la santé et des relations humaines : médecins, travailleurs sociaux, psychologues.

En Amérique du Nord, diverses associations, sans statut officiel au sein de l'appareil réglementaire, regroupent les *child care workers* et visent en particulier à rehausser le niveau de leurs qualifications tout en faisant la promotion de règles de conduites conformes à un code d'éthique. Regroupées dans une association nationale dite *The Association for Child & Youth Care Practice*, ces associations visent, dans un projet appelé le *North American Child and Youth Care Worker Certification Project*, une reconnaissance mutuelle de tous les éducateurs à travers le continent nord-américain⁵⁶.

Cet état de fait, caractérisé par des carences importantes au plan de la formation, a des conséquences importantes sur la nature du travail fait auprès de certaines clientèles. Par exemple, alors que le Québec a, dans une optique éducative, mis en place plusieurs centres de réadaptation pour jeunes délinquants de 16 à 18 ans placés sous garde en vertu de la *Loi sur les jeunes contrevenants*, l'Ontario procède tout autrement pour cette même clientèle. Les jeunes y sont

⁵⁵ Vitaro, F. et Gagnon, C. *Prévention des problèmes d'adaptation chez les enfants et les adolescents*. Presses de l'Université du Québec, 2000.

⁵⁶ <http://www.acycp.org/>

détenus dans des établissements distincts des prisons pour adultes, mais gérés à la façon de ces dernières par un personnel semblable.

3.2 LA SITUATION EN CAROLINE DU SUD ET EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

En Colombie-Britannique, il existe un programme de formation universitaire qui se rapproche du modèle québécois de formation.

« *The School of Child and Youth Care offers a program of academic study and field work practice leading to a B.A. in Child and Youth Care. Students may choose from two delivery models: on-campus or distance. The course of study provides graduates with both the academic breadth of a liberal arts degree and the specific professional education to enter a variety of child and youth care employment settings. These settings range from early intervention with special needs infants to youth correction programs, child welfare and child protection for government ministries, community based programs, such as day care centres, schools, and group homes, to residential treatment facilities and hospital based settings. Graduates of the School of Child and Youth Care are most often, but not exclusively, employed to provide intensive and continuous therapeutic care to special needs children and youth (0-18 years). The breadth of the child and youth care field requires a primary curriculum focus on generic aspects of caregiving. These generic components include a focus on normative development and social competence as a context for therapeutic intervention.* »⁵⁷

Ce programme de baccalauréat est maintenant complété par un programme de maîtrise que ses promoteurs affirment être « le premier de la sorte au Canada ». Les rapprochements avec la situation québécoise sont manifestes.

« *The M.A. program in Child & Youth Care is the first of its kind in Canada. The program has an applied focus preparing professional practitioners in the child and youth care field for leadership in advanced clinical practice, supervision, staff training, and related service support roles. Specialized course work will vary by cohort offering, and may include youth at risk, children's rights, family work, First Nations approaches, cross-cultural and international programs, persons with disabilities, early intervention, programs for young children, and substance misuse.* »⁵⁸

La profession de *psycho-educational specialist* est formellement reconnue dans un état américain à tout le moins, la Caroline du Sud.

Cet état a encadré par voie législative l'exercice de cette profession, comme le démontre les textes suivants. En langage québécois, ces textes décrivent le champ évocateur de la profession et lui reconnaissent l'existence d'un titre réservé. Tout en demeurant assez différent de ce qu'est le psychoéducateur du Québec, le *psycho-educational specialist* de la Caroline semble être ce qui s'en rapproche le plus.

« *The practice of a licensed psycho-educational specialist is **the utilization of a unique blend of training, incorporating skills and knowledge of psychology and education**, to provide services addressing the educational, personal, and social needs of children and adolescents through assessment, intervention, consultation, counseling, information and referral, planning, training, and supervision in return for compensation.*

⁵⁷ <http://web.uvic.ca/cyc/programs/program.htm>

⁵⁸ <http://web.uvic.ca/cyc/programs/gradprog/gradprog.htm>

The practice of a licensed psycho-educational specialist includes: (1) conducting psycho-educational assessments of individual needs using formal and informal psycho-educational measurement techniques including standardized measures of intelligence, aptitude, achievement, skills, development, personality traits, personal and social adjustment, interests, functional assessment, direct observation, interviews with parents, teachers, and other professionals, family histories, ecological data, criterion referenced measures, and curriculum-based assessment; (2) interpreting assessment data and design and, when appropriate, providing interventions as indicated by the information; (3) participating in instructional support and intervention teams; (4) providing group and individual educational counseling for problems of learning, school adjustment, and academic performance; (5) evaluating information and determining the need for referral to appropriate specialists and supportive services; (6) providing consultation to clients, parents, teachers, school administrators, school systems, and professional colleagues; (7) assisting in designing, planning, and developing instructional programs and curriculum; (8) supervising the work of other licensed psycho-educational specialists .

*A person licensed pursuant to this article **may use the title "Licensed Psycho-educational Specialist"** and the letters "LPES" following his or her name. It is unlawful for a person who is not licensed in accordance with this article to use the title "Licensed Psycho-educational Specialist"»⁵⁹.*

3.3 LA SITUATION EN EUROPE

La France, l'Allemagne et les Pays-Bas sont à l'origine de la profession d'éducateurs spécialisés en Europe, au lendemain de la deuxième guerre mondiale⁶⁰. La psychoéducation québécoise est elle-même issue de ce mouvement dont elle s'est toutefois distinguée assez rapidement, en raison principalement de la formation de niveau universitaire en psychoéducation, mise en place à Montréal en 1954 et à Sherbrooke trois ans plus tard.

Le texte qui suit illustre cette parenté d'origine entre les deux mouvements, en Europe et au Québec :

L'histoire de l'Association Internationale des éducateurs spécialisés pour jeunes inadaptes est « celle d'hommes et de femmes qui ont consacré et consacrent toujours leurs efforts à la reconnaissance du besoin fondamental de l'enfant d'être accueilli dans une famille stable, à la suppression des prisons pour enfants, des maisons de correction, des trop grosses institutions et à la mise en œuvre de traitement éducatif et non pénitentiaire pour les enfants et adolescents »⁶¹.

En Europe, la reconnaissance légale de cette « profession » demeure un objectif somme toute assez lointain⁶², en raison principalement du niveau de formation de ses membres et de la diversité de cette formation. Les éducateurs spécialisés sont formés dans des écoles autonomes où on forme également les travailleurs sociaux. Le niveau de diplomation reconnu par un diplôme d'état correspond à la deuxième année du baccalauréat en psychoéducation. Cependant, les contenus de formation se rapprochent davantage de la formation des techniciens de niveau collégial au Québec.

En France, compte tenu des différences entre le bac français et le DEC, le diplôme comporte un an de scolarité de plus que le DEC des éducateurs spécialisés québécois. Il y a aussi un diplôme de « moniteur éducateur » qui correspondrait à peu près au certificat de niveau collégial.

⁵⁹ <http://www.lpittr.state.sc.us/code/t40c075.htm>

⁶⁰ <http://aieji.free.fr/>

⁶¹ Id.

⁶² Brichaux, J. *Éducateur, une profession? Inventaire et prospective*. Revue canadienne de Psycho-Éducation, Vol. 29, no 1, 2000, 1-16

La situation est comparable en Belgique et en Suisse romande⁶³. Dans le reste de l'Europe, cela varie considérablement, mais le modèle de base demeure sensiblement le même : certaines écoles sont affiliées à des universités, d'autres non⁶⁴. À certains endroits les éducateurs spécialisés ou, selon la nouvelle terminologie, les éducateurs sociaux sont formés dans les mêmes écoles que les travailleurs sociaux.

⁶³ Voir notamment le site de l'École supérieure de travail social de Genève. <http://www.ies-geneve.ch/>

⁶⁴ Pour un aperçu sur la situation en Espagne : <http://www.inrp.fr/Acces/Biennale/5biennale/Contrib/383.htm>

III - LES ACTES POTENTIELLEMENT PRÉJUDICIALES

Ce chapitre aborde d'abord le contexte dans lequel l'Ordre situe les actes qu'il estime devoir être réservés aux fins de la protection du public. Des précisions seront ensuite apportées sur la nature des préjudices en santé mentale et relations humaines et sur les différents types de préjudices qui peuvent survenir lorsqu'une personne insuffisamment qualifiée pose un acte faisant partie des champs d'intervention de l'orientation et de la psychoéducation. Pour chacun des actes à réserver, identifiés par l'Ordre dans la fiche remise au Groupe ministériel de travail, seront présentés les préjudices potentiels, l'état de la situation en ce qui a trait à chacune des problématiques impliquées ainsi que le cadre légal dans lequel l'acte est posé.

1. LE CADRE D'ANALYSE

1.1 LE CONTEXTE

En 1994, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation, conjointement avec l'Ordre des psychologues, présentait une demande d'acte réservé à l'Office des professions du Québec, demande qui portait sur l'évaluation des fonctions psychologiques. Les travaux que menait alors l'Office sur la question des actes réservés en partage ou en exclusivité ont amené les deux ordres à reformuler l'acte demandé à différentes reprises et à le documenter abondamment. La dernière proposition quant à l'acte à réserver a été acheminée en 1998 dans une lettre adressée au ministre responsable de l'application des lois professionnelles.

L'acte visé a été formulé de manière à recouvrir les activités d'évaluation du fonctionnement psychologique dans tous les contextes de pratique lorsqu'un avis ou une recommandation devait être formulé. Il a alors été considéré que les activités d'évaluation elles-mêmes ne constituaient pas nécessairement une source potentielle de préjudice mais que l'utilisation des résultats de l'évaluation pouvait occasionner des préjudices, notamment lorsqu'une décision est prise à partir des résultats de l'évaluation, que cette décision soit prise par la personne elle-même ou par un tiers. Les contextes de pratique dans lesquels est posé l'acte visé par la demande ont servi à illustrer et à documenter l'acte visé, mais non à le restreindre à ces contextes spécifiques. La portée de cet acte a plutôt été balisée en précisant une dizaine d'actes ou activités exclus de la formulation de l'acte demandé afin d'éviter toute confusion quant à la possibilité pour les professions connexes d'exercer leurs activités même lorsqu'elles portent sur certains aspects particuliers du fonctionnement des personnes.

Donc, dans le contexte de l'époque, l'acte d'évaluation du fonctionnement psychologique visé par la demande demeure large et s'applique à tous les contextes de pratique où il est posé en autant que la personne ou un tiers est appelée à prendre une décision à partir des résultats de cette évaluation.

Le contexte des demandes actuelles a changé et les éléments fournis par le président du Groupe de travail ministériel sur les professions de la santé et des relations humaines ont amené l'Ordre à délimiter autrement la portée des actes demandés. Notre compréhension du cadre d'analyse du Groupe de travail est à l'effet de situer les actes visés dans le contexte spécifique de pratique dans lequel ils sont posés et de les raccrocher à l'encadrement juridique qui régit un tel acte dans ce milieu de pratique.

À la lumière de ce nouveau cadre d'analyse, et compte tenu que l'Ordre accueille désormais les psychoéducateurs, quatre nouveaux actes à réserver aux conseillers et conseillères d'orientation ainsi que cinq actes à réserver aux psychoéducateurs et psychoéducatrices ont été identifiés. Le contexte où les actes sont potentiellement les plus préjudiciables pour la clientèle ont été pris en considération, à savoir que les conséquences seront particulièrement importantes, tant au niveau de leur ampleur que de leur durée. Ces actes ont été délimités le plus possible de manière à préserver la complémentarité et l'interdisciplinarité et à ne pas entraver l'évolution des professions. Ces mêmes actes peuvent toutefois être posés dans d'autres contextes de pratique et s'avérer aussi

préjudiciables pour la clientèle; ils n'ont pas été mentionnés compte tenu qu'aucune indication législative ne se raccrochait à ces actes.

Parmi les actes retenus, certains peuvent se chevaucher et sembler redondants. La demande d'acte réservé faite antérieurement par l'Ordre des conseillers d'orientation, bien qu'elle soit formulée de manière à recouvrir plusieurs des actes situés dans des contextes de pratique plus spécifiques, a été conservée. Cet acte constitue une habilitation plus générale. Ces deux approches peuvent se compléter avantageusement en identifiant des actes plus larges qui seraient partagés entre plusieurs professionnels qualifiés et des actes posés dans des contextes plus spécifiques qui requièrent alors une expertise beaucoup plus pointue et seraient réservés en exclusivité aux professionnels ayant une telle expertise.

Si le Groupe de travail ministériel limitait ses recommandations à des actes posés dans des contextes de pratique très spécifiques lorsqu'une loi ou un règlement s'y raccroche explicitement, il devrait toutefois prendre en considération que ces contextes spécifiques ne touchent pas tous les contextes d'exercice de nos professions respectives. Il y aurait alors un risque important d'empêcher des professionnels de poser légitimement les actes pour lesquels ils ont été formés dans des contextes non indiqués dans les actes qui leur seraient réservés mais couverts indirectement par des actes formulés plus largement qui seraient réservés à d'autres professionnels.

Il est à noter également que les chevauchements légitimes dans les actes posés par les conseillers d'orientation et par les psychologues, notamment en ce qui a trait à l'évaluation et à l'intervention, sont nombreux. Il en est de même pour les chevauchements légitimes entre les actes posés par les psychoéducateurs et ceux posés par les travailleurs sociaux qui sont nombreux, notamment en ce qui a trait à l'évaluation et au plan d'intervention. Des différences et des spécificités existent bel et bien et sont mis en lumière dans le présent document. Toutefois, les chevauchements demeurent importants.

1.2 LES PRÉJUDICES EN SANTÉ MENTALE ET RELATIONS HUMAINES

Les notions suivantes apparaissent pertinentes pour l'identification des différents actes demandés et les préjudices qui y sont associés. Elles sont tirées du document *Demande de réserve et de partage d'actes* envoyé à l'Office des professions en juin 1995 dans le cadre de la demande conjointe de l'Ordre des conseillers d'orientation et de l'Ordre des psychologues sur la réserve de l'évaluation du fonctionnement psychologique.

Deux grands types de préjudices sont possibles en santé mentale et en relations humaines. Les préjudices de type A (préjudice d'omission) causés par le non-recours (ou le recours tardif) à une expertise professionnelle d'évaluation, de traitement ou d'intervention là où ce serait nécessaire. Les préjudices de type B (préjudice d'intervention) causés par le recours à une évaluation inadéquate (et dont les résultats sont faux, ou dont les résultats sont vrais mais mal interprétés ou mal utilisés), par un traitement inadéquat ou par une intervention inadéquate. Bien que les préjudices de type B soient les préjudices les plus fréquemment perçus, il faut souligner que le non-recours ou le recours tardif à des évaluations professionnelles, des traitements ou des interventions spécifiques disponibles peut causer des torts considérables et parfois irrémédiables (préjudices de type A).

L'exemple qui suit illustre le préjudice de type A : Une brillante étudiante en médecine de 27 ans avait des difficultés à prendre des décisions et à faire un choix vocationnel. Elle hésitait entre des études spécialisées en radio oncologie ou en oncologie clinique. Elle se sentait découragée. Elle consulta un omnipraticien qui en déduisit, sans la référer à un spécialiste de l'orientation malgré sa requête initiale, qu'elle faisait une dépression endogène. Ce diagnostic fit peur à l'étudiante et la convainquit d'accepter durant un an et demi des médicaments antidépresseurs. Mais incapable de résoudre son dilemme vocationnel, sa situation ne s'améliorait pas. Après deux ans, elle décida finalement de consulter un conseiller d'orientation qui fit avec elle une analyse approfondie de ses aptitudes, de ses intérêts et de ses objectifs. Le résultat la convainquit de s'orienter en oncologie clinique, ce qu'elle

préférerait de beaucoup même si elle craignait de ne pas y réussir aussi bien. Ses «symptômes dépressifs» disparurent rapidement.

L'exemple qui suit illustre le préjudice de type B : Un contremaître dans la cinquantaine et qui devait être reclassé rencontra un agent des ressources humaines (conseiller en relations industrielles) qui évalua sommairement que l'individu était peu apte à être orienté vers un nouvel emploi. Cette évaluation causa un tort considérable à cet employé mais suite à un processus interne de révision, un conseiller d'orientation refit une évaluation de l'employé, beaucoup plus poussée, incluant notamment une échelle d'anxiété (IPAT). Ce dernier test révéla que l'employé était très anxieux face à un changement de milieu et d'habitudes. Cette anxiété élevée masquait des habiletés professionnelles très réelles. L'employé put intégrer avec succès de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise.

Les préjudices peuvent être de nature variée et se manifester sur différents plans :

- 1) les préjudices physiques, par exemple dans le cas d'une évaluation ou d'une intervention qui n'aurait pas orienté la personne vers les services, médicaux ou autres, requis par son état, ou qui aurait retardé ou invalidé lesdits services.
- 2) les préjudices économiques, par exemple dans le cas d'une évaluation inadéquate qui aurait conduit au rejet d'un bon candidat pour une promotion ou encore, dans le cas d'une évaluation inadéquate ou d'une absence d'évaluation qui ferait perdre ses prestations à un bénéficiaire de la sécurité du revenu, de la SAAQ ou de la CSST.
- 3) les préjudices sociaux ou moraux, par exemple dans le cas d'une atteinte injustifiée aux droits fondamentaux de la personne ou encore à la réputation d'une personne injustement accusée d'abus sexuel à partir d'une évaluation mal faite.
- 4) les préjudices psychologiques, par exemple quand une personne mal orientée au secondaire ou au cégep fait une réaction dépressive subséquente ou encore, dans le cas d'un classement d'un élève dans une classe pour élèves atteints de déficience intellectuelle à partir d'une évaluation mal faite qui porte atteinte à son développement normal, à son cheminement scolaire et professionnel ainsi qu'à l'image de lui-même et à son estime de soi.

2. LES ACTES À RÉSERVER

Note: Pour faciliter le lien avec la fiche synthèse présentée au Groupe ministériel de travail, la numérotation indiquée avant chacun des actes correspond à celle de ladite fiche.

2.1 LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE L'ADAPTATION PSYCHOSOCIALE

4.8.1.1. L'évaluation du fonctionnement psychologique normal ou pathologique d'une personne, notamment à l'aide d'instruments psychométriques.

Demandée en 1994 et réitérée au cours des années suivantes dans la demande conjointe de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OPCCOQ) et de l'Ordre des psychologues du Québec : l'évaluation psychologique a toujours fait l'objet de la demande principale.

Dès 1994, lors de la première demande d'acte réservé, conjointement avec l'Ordre des psychologues, l'OPCCOQ a adressé plusieurs documents à l'Office des professions afin d'apporter notamment des précisions sur l'acte comme tel et le processus de l'évaluation psychologique, de souligner le cadre légal, d'élaborer sur les motifs justifiant la demande d'acte et finalement de documenter les risques de préjudice. À cet effet, deux documents demeurent particulièrement pertinents et sont joints au présent envoi. Il s'agit du document intitulé *Demande de réserve et de*

partage d'actes transmis à l'Office des professions en juin 1995 et du document intitulé *Questionnaire relatif à une demande de réserve et de partage d'actes*, transmis à l'Office en octobre 1994.

À l'égard des préjudices, la *Demande de réserve et de partage d'actes* présente des exemples de préjudices du type A et du type B, tous tirés de la pratique réelle (pages 12 à 21). Quant au *Questionnaire relatif à une demande de réserve et de partage d'actes*, il donne des exemples de préjudices par une description détaillée de situations réelles, du type A et du type B (pages 30 à 41).

L'évaluation des difficultés d'adaptation psychosociale et des capacités adaptatives d'une personne.

Cet acte, spécifique aux psychoéducateurs, constitue un pendant à l'acte décrit précédemment, spécifique aux conseillers d'orientation. Tout comme ce dernier, il est formulé de manière à s'appliquer dans divers contextes de pratique, lorsqu'un avis ou une recommandation est requis préalablement à la prise de décision.

Cette évaluation est à la base des actions subséquentes et du plan d'intervention qui rend explicites les objectifs, la durée et les modalités de celle-ci. La conformité de cette évaluation à des normes professionnelles rigoureuses est d'autant plus requise que dans nombre de situations cette évaluation du psychoéducateur n'a pas été demandée ou souhaitée par la personne qui en fait l'objet. Elle repose souvent sur une atteinte à la vie privée des personnes concernées et elle est faite au nom du pouvoir public.

2.2 LA PROBLÉMATIQUE DES RENVOIS ET DES SUSPENSIONS ET LA PROBLÉMATIQUE DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Les mesures de renvoi, de suspension et d'exclusion de l'élève de son milieu normal, tout comme les mesures de classement ainsi que l'établissement, par le directeur, du plan d'intervention au bénéfice des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage reposent sur une évaluation pédagogique ou éducative.

Ces activités peuvent entraîner des préjudices graves lorsqu'elles reposent sur une évaluation incomplète des besoins de l'élève. C'est pourquoi l'Ordre estime que l'évaluation pédagogique des besoins devrait, dans certains cas, être accompagnée d'une évaluation « spécialisée » des besoins de l'élève faite par des professionnels au sens de la loi, notamment les conseillers d'orientation et les psychoéducateurs.

4.8.1.2. Formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation du fonctionnement intellectuel, psychologique et des ressources personnelles d'un enfant ou d'un adolescent préalable à

- une décision menant à un renvoi, à une suspension à long terme ou à répétition;
- une décision menant à une exclusion du milieu scolaire normal et à son classement dans une ressource spécialisée, notamment une école, une classe ou un groupe spécialisés ;
- l'établissement du plan d'intervention au bénéfice des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) lorsqu'une évaluation spécialisée est requise.

4.8.2.4.

Formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation de l'adaptation psychosociale et des capacités adaptatives d'un enfant ou d'un adolescent préalable à

- **une décision menant à un renvoi de l'école, à une suspension à long terme ou à répétition;**
- **une décision menant à son exclusion du milieu scolaire normal et de son classement dans une ressource spécialisée, notamment une école, une classe ou un groupe spécialisés ;**
- **l'établissement du plan d'intervention au bénéfice des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) lorsqu'une évaluation spécialisée est requise.**

Ces actes réservés s'inscrivent principalement dans le processus **dévaluation des besoins** des quelque 128 000 élèves du primaire et du secondaire (données de 1997-1998 du MÉQ) qui, contrairement à la grande majorité du total des quelque 1 033 000 élèves inscrits dans les écoles publiques du Québec, ne parviennent pas à s'insérer normalement dans le parcours éducatif type. Du point de vue de l'administration des services, ces élèves constituent des « Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage » (EHDA).

Ces actes peuvent aussi s'inscrire dans le cadre d'une demande d'expulsion de l'élève ou d'une mesure de suspension prolongée ou répétée à son endroit ou de toute autre mesure d'exclusion du milieu normal.

L'évaluation des besoins et des capacités de tous ces élèves incombe aux commissions scolaires et aux directeurs d'école, selon leurs sphères de compétence respectives. Cette évaluation constitue un préalable à l'établissement du **plan d'intervention** au bénéfice de l'élève, accompagné ou non de mesures de soutien à l'enseignant.

L'évaluation des besoins de l'élève comprend des activités de nature diverse, selon les exigences de chaque situation. Tout en reconnaissant le besoin de raffiner ultérieurement la proposition qui suit, l'OCCOPQ soumet, pour les fins de l'étude en cours, qu'il est requis de distinguer deux types d'évaluation.

- Le premier type d'évaluation, de nature « éducative ou pédagogique⁶⁵ », est le plus englobant. Dans les faits, il répond aux besoins de la majorité des élèves EHDA. Cette évaluation est faite par le directeur de l'école, les enseignants concernés, les parents de l'élève et ce dernier dans la mesure où il est en âge d'y participer et disposé à le faire. À la demande du directeur ou de son délégué, un professionnel des services complémentaires pourra participer à cette évaluation, souvent d'allure préventive, faite principalement sur la base des informations recueillies dans le cadre des activités courantes de l'école, notamment les activités d'enseignement. En raison de sa compétence particulière, un professionnel des services complémentaires est en effet apte à formuler une opinion sur un aspect des besoins particuliers de l'élève et à jouer ainsi un rôle consultatif auprès des enseignants, des directeurs et des parents à partir des observations que ces personnes sont en mesure de fournir.
- Le deuxième type d'évaluation, par exemple une évaluation psychologique ou psychosociale, a pour objectif, dans certains cas, **de compléter et de supporter l'évaluation éducative ou pédagogique** dont il a été question antérieurement. Cette évaluation peut être qualifiée de « spécialisée ». Faite par un professionnel des services complémentaires de l'école, un professionnel du réseau de la santé et des services sociaux ou un professionnel en pratique privée, cette évaluation vise, le cas échéant, à détecter des besoins particuliers et à mettre en place une réponse adéquate à ces besoins. Ces besoins peuvent être particuliers du fait qu'ils

⁶⁵ Le terme est utilisée au sens du dictionnaire. Selon le Petit Robert, il signifie la « science de l'éducation des enfants ».

sont davantage circonscrits, pointus, tel un problème de vision, d'audition ou de déficience intellectuelle, ou exceptionnellement dérangeants au point de compromettre à plus ou moins brève échéance l'inclusion de l'élève au sein du milieu scolaire. C'est parfois le cas des troubles de comportement. Ces besoins peuvent également être particuliers du fait qu'ils sont multiples. C'est le cas de l'élève qui manifeste des retards d'apprentissage, associés à des problèmes de comportement et à une hyperactivité. En pareilles circonstances, le premier niveau d'évaluation ne saurait identifier adéquatement les besoins de l'élève. Le cas des élèves dits TDA/H l'illustre bien.

Les actes réservés dont il est question ici réfèrent exclusivement aux avis et recommandations suite à ces évaluations « **spécialisées** ». Peu importe les termes utilisés, « diagnostic », « opinion clinique » ou « conclusion », ces évaluations mènent à la reconnaissance ou non de besoins précis chez un élève et à un avis ou à une recommandation de moyens d'action permettant de répondre à ces besoins et à la situation problématique. À la limite, cela peut aller jusqu'à l'exclusion d'un milieu scolaire donné et au signalement au directeur de la protection de la jeunesse. Ces évaluations constituent une étape majeure du processus d'**identification** administrative des élèves EHDAA, quels que soient le contexte et les objectifs de cette identification.

Ces évaluations spécialisées ainsi que les recommandations qui en découlent impliquent parfois la contribution de plus d'un professionnel. Quelles que soient les variantes observées dans la pratique, le **processus de coordination** qu'elles comportent relève de l'autorité du directeur de l'école qui, dans l'état actuel des choses, peut charger l'un ou l'autre des professionnels impliqués de s'assurer que cette évaluation interdisciplinaire soit conforme aux exigences de la situation et permette de fournir une compréhension adéquate des besoins de l'élève. Au moment de désigner le professionnel responsable de coordonner cette évaluation, le directeur de l'école devrait, selon l'OCCOPPQ, tenir compte en priorité des facteurs suivants : la disponibilité des ressources, l'aspect dominant du problème vécu par l'élève et, surtout, le lien de proximité et de confiance déjà établi ou non entre un des professionnels concernés, l'élève et ses parents.

Ces évaluations, selon leur nature, sont menées à l'aide d'instruments de mesure psychométriques et/ou selon des méthodes d'observation, de cueillette et d'analyse des données reconnues et validées. Elles dépassent habituellement les faits observés à même le contexte scolaire et viseront à dresser un portrait global de la situation. Le plan d'intervention qui en découle peut porter sur des interventions faites exclusivement en milieu scolaire ou, au contraire, en milieu scolaire et en milieu familial, avec le concours d'intervenants du réseau de la santé et des services sociaux ou d'un cabinet privé.

Il importe de mettre fortement en valeur le fait que ces évaluations « spécialisées » ont toujours pour objectif de **supporter** l'exercice des responsabilités **éducatives** attribuées au directeur de l'école et au personnel enseignant et non de se substituer à l'exercice de ces responsabilités ou d'agir en marge de celles-ci.

L'OCCOPPQ estime que ce régime doit non seulement être maintenu mais plutôt renforcé grâce à une meilleure utilisation des ressources complémentaires de l'école. Dans cette optique et afin de favoriser le développement continu de la qualité des services aux élèves, il demande donc que certains actes, déjà posés par ses membres dans nombre de cas, soient formellement reconnus comme étant des actes réservés à des professionnels membres d'un ordre professionnel et, par le fait même, soumis à une obligation de formation continue ainsi qu'à des contrôles de qualité visant à assurer la protection du public.

En raison de l'ampleur des problématiques soulevées ici, elles seront abordées de façon successive afin de bien mettre en valeur le contexte et la nature de l'acte qui, selon l'OCCOPPQ, devrait être réservé.

2.2.1 LA PROBLÉMATIQUE DES RENVOIS ET DES SUSPENSIONS

La majorité des écoles se dotent de règlements en ce qui concerne les comportements inacceptables et elles établissent les conséquences en cas d'infraction à ces règles. Parmi ces conséquences, la suspension et le renvoi, appelé aussi l'expulsion, sont considérés comme des mesures de dernier recours.

Une utilisation injustifiée de ces mesures, notamment des suspensions répétées, peut de toute évidence causer des préjudices graves à l'élève car elle l'exclut de façon temporaire ou permanente d'un cours ou de l'école.

C'est pourquoi l'OCCOPPQ estime que ces mesures devraient être accompagnées, avant qu'elles ne soient prises ou après coup selon les exigences de chaque situation, d'une recommandation ou d'un avis suite à l'évaluation des besoins de l'élève faite par des professionnels membres d'un ordre professionnel, notamment les conseillers d'orientation et les psychoéducateurs.

◆ État de la situation

Le renvoi ou l'expulsion est une mesure disciplinaire qui implique une exclusion plus ou moins permanente de l'école, à caractère définitif ou indéterminé dans le temps. Il s'agit d'une conséquence ou d'une punition appliquée à la suite de comportements perturbateurs menaçant le bien-être physique ou émotionnel d'autrui ou de l'élève lui-même. L'expulsion est une mesure prévue à la loi qui peut impliquer un changement d'école ou l'expulsion de toutes les écoles d'une commission scolaire donnée. Dans ce dernier cas, elle entraîne un signalement au directeur de la protection de la jeunesse⁶⁶.

La suspension, quant à elle, est une exclusion temporaire de l'école (habituellement de 1 à 10 jours) ou d'un cours particulier qui peut aller de quelques jours à plusieurs semaines. C'est une procédure interne, généralement encadrée par le règlement de l'école⁶⁷. Celui-ci prévoit habituellement que les suspensions d'élèves s'effectuent exclusivement par le directeur ou son adjoint qui, à la lumière des faits dont il a connaissance et en lien avec le code de vie de l'école le cas échéant, évalue le bien-fondé d'une suspension ou non. Elle est utilisée face à des comportements indésirables variés tels que ne pas remettre ses travaux, dormir en classe, refuser de travailler, vandaliser, voler, intimider, agresser, harceler, etc.

À notre connaissance, il n'y a pas de données disponibles sur l'ampleur du phénomène des expulsions et des suspensions ainsi que sur le contexte dans lequel ces mesures sont appliquées au Québec. Comme le note Royer⁶⁸, la question du nombre d'élèves suspendus ou expulsés d'un milieu scolaire, au Québec ou ailleurs, est une question politiquement sensible. Il est d'ailleurs difficile de réunir des données fiables en cette matière puisqu'il n'est pas toujours facile de distinguer une expulsion réelle d'une incitation à quitter l'école, faite par la direction de l'école. Néanmoins, il est raisonnable de penser que ces mesures sont généralement utilisées suite à une évaluation « pédagogique » de la situation par le directeur.

◆ Cadre légal

L'article 1 de la *Loi sur l'instruction publique* stipule notamment que toute personne a droit au service de l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire. L'article 242 de cette loi stipule par ailleurs que la commission scolaire peut, à la demande d'un directeur d'école, pour **une cause juste et suffisante** et après avoir donné à l'élève et à ses parents **l'occasion d'être**

⁶⁶ ROYER, E., BITAUDEAU, I., VERVILLE, H. L'exclusion scolaire au secondaire : évaluation d'un programme alternatif à la suspension scolaire. *Revue Canadienne de psycho-éducation*, **25**, 1, 1996, 25-40.

⁶⁷ ROYER, E., BITAUDEAU, I., VERVILLE, H. *op. cit.*

⁶⁸ ROYER, E., BITAUDEAU, I., SAINT-LAURENT, L. Être suspendu de l'école à 14 ans : Pratique et prévention de l'exclusion scolaire. *Revue Canadienne de psycho-éducation*, **22**, 1, 1993, 57-69.

entendus, inscrire un élève dans une autre école ou l'expulser de ses écoles; dans ce dernier cas, elle le signale au directeur de la protection de la jeunesse s'il est encore soumis à l'obligation de fréquentation scolaire.

Aucune disposition légale n'encadre la suspension. Il incombe donc entièrement au directeur de l'école d'utiliser cette mesure avec équité, dans l'intérêt de l'élève, selon l'appréciation qu'il fait de chaque situation.

◆ Les préjudices

Nature du préjudice

Tout élève a droit aux services d'éducation lui permettant d'atteindre la réussite éducative, selon ses capacités, et de parvenir à un développement normal dans la société. Les mesures d'exclusion que sont l'expulsion et la suspension prolongée ou à répétition peuvent donc compromettre gravement l'exercice de ce droit à l'éducation. Elles vont à l'encontre du principe de la réussite éducative pour tous qui est au cœur de la récente réforme entreprise par le ministère de l'Éducation. De plus, ces mesures ont des conséquences sur le développement de l'élève et peuvent porter atteinte à son intégrité.

Description

La plupart des auteurs s'accordent pour attribuer à l'exclusion répétée plus d'effets négatifs que bénéfiques, que ce soit pour le jeune, sa famille ou les enseignants⁶⁹. Elle résout peu de problèmes et cause souvent un tort considérable à l'élève, notamment des retards d'apprentissage, une forme de stigmatisation sociale, le risque de se décourager et d'abandonner l'école prématurément. À cet égard, soulignons que tous ceux qui se sont intéressés à la question sont préoccupés par le fait que mettre un élève à la porte (définitivement dans le cas des renvois ou temporairement dans le cas des suspensions) peut devenir le facteur précipitant du décrochage scolaire.

En effet, si plusieurs jeunes abandonnent leurs études de manière volontaire, un certain nombre y sont, dans les faits, incités. Les élèves qui présentent des difficultés de comportement sont particulièrement touchés par ces mesures. Leurs comportements amènent l'école non seulement à les suspendre ou à les expulser mais, de manière plus implicite, à leur suggérer de ne pas revenir à l'école⁷⁰.

Une étude démontre que la probabilité qu'un jeune soit suspendu ou non relève davantage des politiques disciplinaires et des pratiques d'un milieu scolaire que des comportements de l'élève. Des taux élevés de suspension sont reliés à une forte centralisation administrative où les décisions disciplinaires sont prises par la direction sans consultation avec l'équipe d'enseignants et de professionnels⁷¹.

Selon certains⁷², si l'on veut en préserver le caractère formateur, la suspension ou l'exclusion devrait être accompagnée d'autres mesures visant à éliminer ou à atténuer de façon significative les comportements non désirables. Selon ces auteurs, la suspension comporte des risques importants si elle est employée de façon abusive ou si elle découle d'une décision hâtive, non fondée sur une analyse objective de la réalité.

⁶⁹ ROYER, E., BITAUDEAU, I., SAINT-LAURENT, L. *op. cit.* 57-69.

ROYER, E., BITAUDEAU, I., VERVILLE, H. *op. cit.*

⁷⁰ KORTERING, L.J., BLACKORBY, J. High school dropout and students identified with behavioral disorders. *Behavioral Disorders*, **18**, 1, 1992, 24-32.

⁷¹ ROYER, E., BITAUDEAU, I., SAINT-LAURENT, L. *op. cit.*

⁷² VAN NESTE, M., ARCHAMBAULT, B., CODERRE, C., CÔTÉ, G. La réussite éducative et la suspension de l'élève : un antagonisme réconciliable? *Vie Pédagogique*, 80, sept.-oct. 1992, 25-31.

Finalement, la recension fait par Yell⁷³ de la jurisprudence américaine sur la question de la suspension et de l'expulsion, rapportée par Royer⁷⁴, démontre bien les risques de préjudices graves et les soins qui doivent être apportés avant de prendre une décision de suspension ou d'expulsion. Plusieurs principes ressortent des décisions rendues par les juges américains, entre 1978 et 1988, suite à 14 recours devant les tribunaux :

- Les suspensions en série, indéfinies, ou de plus de dix jours ne sont pas acceptables.
- L'expulsion ou la suspension constitue, en regard de la législation assurant les services éducatifs aux élèves handicapés et en difficultés d'apprentissage, une modification au plan d'intervention et doit alors respecter les règlements et procédures prévus.
- Un groupe de personnes possédant une expertise en adaptation scolaire doit déterminer s'il existe un lien causal entre le fait que l'élève soit identifié en difficulté d'adaptation et d'apprentissage et la présence de problèmes de comportement, car ce n'est que s'il n'y a aucun lien que le jeune peut être expulsé.
- L'éducation est un droit et on ne peut priver un élève des services éducatifs sans suivre une procédure déterminée. Même lorsqu'un élève est suspendu pour une période de dix jours ou moins, il doit pouvoir participer à une rencontre où lui sont présentés les faits qu'on lui reproche et où il a l'opportunité de donner sa version des événements.

◆ La demande d'actes réservés

L'expulsion et la suspension **répétée ou prolongée** sont des mesures qui doivent être accompagnées, au moment où elles sont prises ou après coup selon les exigences de chaque situation, d'une évaluation des besoins de l'élève.

L'OCCOPPPQ est d'avis que le moment est venu de reconnaître que cette évaluation « éducative ou pédagogique » doit être complétée par un avis ou une recommandation à partir d'une évaluation « spécialisée », au sens décrit plus haut, afin d'assurer que les besoins de l'élève soient pleinement compris et que son droit aux services d'éducation soit respecté. Cet avis ou cette recommandation suite à une évaluation « spécialisée » devrait être un acte réservé aux membres d'un ordre professionnel.

La formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation du fonctionnement intellectuel, psychologique et des ressources personnelles de l'élève lorsqu'elle est requise selon le directeur de l'école, serait réservée à des professionnels qualifiés en évaluation psychologique et en psychométrie, dont les conseillers d'orientation.

La formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation de l'adaptation psychosociale de l'élève et de ses capacités adaptatives, lorsqu'elle est requise selon le directeur de l'école, serait réservée aux professionnels qualifiés en la matière, dont les psychoéducateurs.

2.2.2 LA PROBLÉMATIQUE DES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE (EHDAA)

La *Loi sur l'instruction publique* crée aux commissions scolaires une obligation **d'évaluer les besoins et les capacités** de tous ces élèves afin que soit établi un plan d'intervention favorisant leur réussite scolaire.

⁷³ YELL, M.L. The use of corporal punishment, suspension, expulsion and time out with behaviorally disordered students in public schools : Legal considerations. *Behavioral Disorders*. 17, 1990, 100-109

⁷⁴ ROYER, E., BITAUDEAU, I., SAINT-LAURENT, L. *op. cit.*

Suite à l'évaluation de leurs besoins, les élèves EHDAА peuvent être intégrés totalement ou partiellement dans les groupes ordinaires ou être regroupés dans des classes spéciales.

Les risques de préjudices découlant d'une mauvaise évaluation des besoins de ces élèves et, par conséquent, d'un plan d'intervention incorrect sont manifestes. L'Ordre estime donc que la formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation « spécialisée » de leurs besoins devrait être réservée à des professionnels membres d'un ordre professionnel, notamment les conseillers d'orientation et les psychoéducateurs, conformément au champ évocateur de leurs professions respectives.

◆ État de la situation

Le ministère de l'Éducation a adopté un ensemble de définitions qui sont à la base de l'organisation des services aux élèves handicapés, ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAА)⁷⁵. Le ministère établit d'abord deux grandes catégories d'élèves.

La première catégorie comprend les **élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage**⁷⁶, répartis en deux groupes. Le premier groupe comprend les **élèves à risque** tandis que le second comprend les élèves qui ont des **troubles graves du comportement**:

Le groupe des élèves à risque est, de loin, le plus important en nombre. Il comprend notamment les élèves manifestant une déficience intellectuelle légère, ceux qui ont des déficits de l'attention, un retard de développement, des troubles du comportement, des troubles d'apprentissage, des problèmes émotifs, etc.

La deuxième catégorie comprend les **élèves handicapés**⁷⁷ :

Cette catégorie comprend notamment ceux qui ont une déficience motrice, langagière, intellectuelle moyenne à sévère ou profonde, des troubles envahissants du développement, une déficience visuelle ou auditive.

Selon les exigences du ministère, l'**identification nominale** des élèves **handicapés** résulte d'un diagnostic posé par un professionnel qualifié. Par exemple, dans le cas d'une déficience intellectuelle moyenne à sévère ou profonde, le diagnostic peut être posé par un conseiller d'orientation ou un psychologue. L'identification nominale est faite dans le cadre de la déclaration annuelle des effectifs scolaires. Outre le fait que cette déclaration sert de base aux allocations du ministère, elle est utilisée régulièrement aux fins de statistiques, d'analyse et de recherches sur le cheminement scolaire de ces jeunes.

De même l'**identification nominale** des élèves ayant des **troubles graves du comportement** est exigée, pour les mêmes motifs. Elle est faite par une équipe multidisciplinaire qui comprend au moins un professionnel de la consultation tel que le travailleur social, le psychologue ou le psychoéducateur.

L'identification nominale comporte trois éléments essentiels :

- un « diagnostic posé par un personnel qualifié »,
- une « évaluation des incapacités et des limitations » de l'élève,
- une description du « soutien, (...) à mettre en place (...) pour permettre au jeune de fonctionner en milieu scolaire malgré sa déficience ou ses difficultés ».

⁷⁵ DIRECTION DE L'ADAPTATION SCOLAIRE ET DES SERVICES COMPLÉMENTAIRES DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAА) : définitions*. Québec, 2000.

⁷⁶ Selon les données du ministère pour l'année 1997-1998, 115 333 élèves entraient dans cette catégorie.

⁷⁷ Ils étaient 13 011 en 1997-1998.

Par contre, l'identification nominale des **élèves à risque** n'est pas jugée nécessaire. En effet, le ministère attribue un financement global pour les services qui leur sont destinés et il ne lui semble pas requis d'établir des statistiques au sujet de ces élèves ou de procéder régulièrement à des analyses et des recherches sur leur cheminement scolaire. Dans le cas des élèves à risque, le ministère privilégie une « conception non catégorielle des services éducatifs » devant leur être fournis. Ces services devraient d'ailleurs être de nature plutôt préventive. Suite à une évaluation des besoins et des capacités de ces élèves, il y a lieu de mettre en place des « actions préventives pour éviter l'apparition ou l'aggravation de problèmes passagers ». Il faudra par ailleurs procéder « à l'établissement d'un plan d'intervention qui définit les mesures éducatives adaptées par l'école et les parents pour faciliter les apprentissages ou les comportements désirés ».

Les modalités d'évaluation des besoins des élèves à risque sont donc davantage laissées à chaque commission scolaire et à chaque école. Ces modalités sont déterminées dans le cadre de l'application de la convention collective des enseignants. C'est à ce niveau que se feront l'évaluation ainsi qu'une identification des élèves en raison de l'impact de cette identification sur le nombre d'élèves par classe et la compensation monétaire accordée à l'enseignant qui dépasse ce nombre.

Suite à l'évaluation de leurs besoins, certains élèves à risque demeurent dans les classes régulières, par exemple les élèves affectés du TDA/H. Dans d'autres cas ils sont classés dans des classes particulières : cheminements particuliers temporaires, cheminements particuliers continus ou autres. Dans ces classes, les élèves sont souvent « étiquetés » tant par leurs pairs que par les enseignants et il leur est particulièrement difficile de se libérer de cette étiquette.

À titre d'exemple des difficultés vécues par ces élèves, on peut retenir qu'au secondaire, le taux de diplomation des élèves « normaux » est de 83,1% tandis que celui des élèves qui affichent des difficultés de comportement est de 14,9%. Celui des élèves qui ont une difficulté légère d'apprentissage est de 37,6%.⁷⁸

Une observation a été faite à ce sujet par la Commission des États généraux sur l'éducation et elle est rapportée dans la *Politique de l'adaptation scolaire*⁷⁹ :

« (...) Le dépistage est tardif, le diagnostic n'est pas toujours juste; les classements, tout comme les plans d'intervention, répondent plus à des normes administratives qu'aux besoins des élèves (...). »

◆ Cadre légal

L'évaluation des élèves handicapés ou à risque n'est donc pas régie de façon immédiate par la *Loi sur l'instruction publique*. Néanmoins, l'article 96.14 de cette loi établit un certain nombre de **principes généraux** concernant cette évaluation. Ces principes sont à la base des politiques et des directives ministérielles ainsi que des dispositions adoptées lors de la signature d'ententes collectives de travail entre les commissions scolaires et les syndicats d'enseignants.

La loi précise que le directeur de l'école, avec l'aide des parents d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, du personnel qui dispense des services à cet élève et de l'élève lui-même, à moins qu'il en soit incapable, **établit un plan d'intervention adapté aux besoins** de l'élève. Ce plan doit **respecter la politique de la commission scolaire sur l'organisation des services éducatifs** aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et **tenir compte de l'évaluation des capacités et des besoins de l'élève** faite par la commission scolaire avant son classement et son inscription dans l'école.

L'article 234 de la *Loi sur l'instruction publique* précise aussi que la commission scolaire doit adapter les services éducatifs à l'élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage selon ses

⁷⁸ *Une école adaptée à tous ses élèves*. Ministère de l'Éducation, 1999, p.5

⁷⁹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Une école adaptée à tous ses élèves - Politique d'adaptation scolaire*, Bibliothèque nationale du Québec, 2000, page 8.

besoins, d'après l'évaluation qu'elle doit faire de ses capacités selon les modalités établies en application du paragraphe 1^o du deuxième alinéa de l'article 235.

L'article 235 de la *Loi sur l'instruction publique* stipule que la commission scolaire adopte, après consultation du comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, une politique relative à l'organisation des services éducatifs à ces élèves qui assure l'intégration harmonieuse dans une classe ou un groupe ordinaire et aux autres activités de l'école de chacun de ces élèves lorsque l'évaluation de ses capacités et de ses besoins démontre que cette intégration est de nature à faciliter ses apprentissages et son insertion sociale et qu'elle ne constitue pas une contrainte excessive ou ne porte pas atteinte de façon importante aux droits des autres élèves.

◆ Les préjudices

Nature du préjudice

Les clientèles comprises sous le sigle EHDA sont nombreuses et leurs besoins diversifiés. L'article 235 de la loi, évoqué plus haut, suggère les conséquences négatives des évaluations faites par un personnel non qualifié, notamment des préjudices à la santé mentale, au développement normal ainsi qu'au cheminement scolaire approprié.

En effet, suite à l'évaluation de leurs besoins, les élèves à risque et les élèves handicapés peuvent être laissés dans un groupe normal ou classés dans des classes spéciales. Dans un cas comme dans l'autre, le plan d'intervention doit être conforme aux besoins. Un élève laissé dans un groupe normal alors qu'il devrait en être retiré temporairement sera placé en situation d'échec jusqu'à ce qu'il soit retiré définitivement de son groupe ou, à la limite, exclus de l'école. Quant aux élèves ayant des troubles graves du comportement et à certains élèves handicapés, notamment les élèves présentant une déficience intellectuelle moyenne à sévère ou profonde, ils sont régulièrement regroupés dans des classes spéciales. Dans ces classes, ils sont souvent étiquetés et il leur est difficile d'en sortir.

Dans un tel contexte, il importe que toute évaluation « spécialisée » demandée par le directeur de l'école soit confiée à un professionnel qualifié et membre d'un ordre professionnel.

Description

En l'absence de recommandation suite à une évaluation adéquate, des élèves manifestant des déficiences intellectuelles légères sont susceptibles d'être classés de façon injustifiée en retard d'apprentissage ou l'inverse. De même, des élèves présentant des troubles du comportement, des troubles de l'hyperactivité sont susceptibles d'être assimilés de façon injustifiée avec des élèves qui ont des troubles d'apprentissage. Ceci engendre comme conséquence un plan d'intervention tout à fait inadéquat dont les préjudices pourraient être graves.

La politique de l'adaptation scolaire souligne à quel point les besoins de certains de ces élèves sont complexes : « On ne peut penser aux élèves en difficulté sans penser à certains problèmes sociaux que vit cette génération : toxicomanie, violence, suicide, décrochage scolaire, etc. Les besoins des jeunes sont complexes et variés et certains facteurs sociaux tels le chômage et la pauvreté ont contribué à cet accroissement des besoins⁸⁰ ».

Le ministère de l'Éducation reconnaît d'ailleurs que l'évaluation des élèves ayant des troubles graves du comportement doit être faite par un *professionnel de la consultation* tel que le travailleur social, le psychologue ou le psychoéducateur. Le ministère reconnaît aussi que dans les cas d'élèves handicapés par une déficience intellectuelle moyenne à sévère, par une déficience intellectuelle profonde, le *diagnostic* doit être posé par des professionnels qualifiés, notamment les conseillers

⁸⁰ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Une école adaptée à tous ses élèves - Politique d'adaptation scolaire*, Bibliothèque nationale du Québec, 2000, page 29.

d'orientation⁸¹. Également, il reconnaît l'importance de diagnostiquer la déficience intellectuelle légère et la complexité de l'évaluation qui rend possible ce diagnostic :

« Si un diagnostic de déficience intellectuelle légère doit être posé, il faut le faire avec toute la rigueur possible. L'Association américaine pour le retard mental a révisé des définitions en 1992. La nouvelle conception du retard mental prend maintenant en considération l'importance du soutien particulier dont a besoin la personne, compte tenu de son déficit. Ainsi, une dimension nouvelle est incluse dans les définitions en vue d'établir l'intensité de la déficience. En plus des résultats aux tests d'intelligence ou aux échelles de développement et de l'évaluation des comportements adaptatifs, l'appréciation de l'ampleur des besoins de service est prise en considération⁸²».

Exemple de préjudice dans le cas des élèves qui ont une déficience intellectuelle

Suite à une décision de la direction de l'école, un enfant de six ans fut évalué par un aide pédagogique (non-professionnel) au moyen d'un test d'intelligence. Il reçut un diagnostic de déficience intellectuelle. La mère de l'enfant était une prostituée et l'enfant semblait avoir peu d'acquis sociaux. Il fut placé dans une école spéciale pour déficients jusqu'à l'âge de 15 ans et ne put compléter dans ce contexte qu'un équivalent du primaire. Dans le cadre d'une recherche universitaire, un conseiller d'orientation fit une réévaluation de l'enfant et détermina qu'il avait un Q.I. de 122 (nettement au-dessus de la moyenne) et qu'il devait rapidement être reclassé. Le préjudice, irrémédiable, tient aux années perdues dans ce contexte très inadéquat pour l'enfant.

Exemple de préjudice dans le cas des élèves qui ont des troubles de comportement

Louis est en 6^{ième} année. Il est plus grand que les élèves de sa classe. Il est dur, voire violent avec ses pairs. Il est arrogant à l'endroit des intervenants. En octobre, sans avoir référé le cas au psychoéducateur de l'école, la direction décide de le transférer dans une classe de pré-secondaire au sein d'une école secondaire éloignée de son quartier car c'est le seul endroit où ce type de classe existe. Pourtant, ce programme est trop avancé pour lui car Louis n'a pas fait le programme de 6^{ième} année. Néanmoins, la direction affirme que le problème principal réside dans le fait que Louis utilise sa force contre les petits du primaire. Dans une école secondaire, ce problème n'existera plus.

À l'école secondaire, Louis demeure un élève difficile : il est moins violent mais, n'acceptant pas son transfert, il développe une attitude d'opposition. Il développe un conflit avec son enseignante titulaire et termine son année par un échec scolaire, ce qui était prévisible. L'année suivante, Louis est référé en classe de cheminement particulier continu : il est classé avec des élèves en troubles graves d'apprentissage ayant plus de deux ans de retard académique.

Un psychoéducateur est alerté par l'enseignante qui constate rapidement que Louis démontre un potentiel de beaucoup supérieur aux autres élèves de sa classe malgré un rendement plutôt faible associé à son attitude de révolte. Le psychoéducateur établit l'historique de son cheminement scolaire et demande une révision de classement pour l'année suivante.

Soutenu par l'enseignante, Louis est classé en cheminement particulier temporaire, là où il aurait dû se retrouver dès l'apparition de ses difficultés. Son comportement très perturbateur diminue de façon marquée dans ce nouveau contexte. Il semble par ailleurs que l'apparition de ce comportement ait coïncidé avec la séparation des parents vers la fin de son primaire.

⁸¹ DIRECTION DE L'ADAPTATION SCOLAIRE ET DES SERVICES COMPLÉMENTAIRES DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) : définitions*. Québec, 2000.. page 13.

⁸² DIRECTION DE L'ADAPTATION SCOLAIRE ET DES SERVICES COMPLÉMENTAIRES DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *op. cit.* page 5.

Type de préjudice dans le cas des élèves qui ont TDA/H

Les services auxquels ont accès les élèves atteints d'un trouble de déficit de l'attention/hyperactivité (TDA/H) ainsi que leur qualité ont attiré fortement l'attention du public et des intervenants, au Québec comme ailleurs en Amérique du Nord depuis quelques années. Une évaluation incomplète des besoins de ces enfants et de ces adolescents peut en effet donner lieu autant à une surconsommation de médicaments qu'à leur sous utilisation. Dans un cas comme dans l'autre, l'élève risquera de subir des conséquences négatives sérieuses.

Les lacunes du système de services en réponse au TDA/H, et par conséquent les préjudices pouvant être causés aux enfants, ont été mises en évidence dans un document ministériel récent.⁸³ Les conclusions d'une étude faite dans la région de Laval⁸⁴ auprès d'intervenants variés et de parents sont en effet rapportées dans les termes suivants par les auteurs du document ministériel cité précédemment:

Discours imprécis sur les problèmes qui retiennent l'attention des enseignants et autres acteurs - Évaluations psychologiques incomplètes ou non pertinentes - Buts inconnus ou imprécis de ces évaluations - Évaluation psychosociale quasi absente - Évaluation médicale et diagnostic de TDAH nécessairement « arbitraires » - Intervention multimodale inexistante - Médication omniprésente à toutes les étapes du processus - Acteurs impuissants.

Au terme d'une évaluation de la mise en œuvre d'un programme de prévention du TDA/H dans la région de Saint-Jérôme au Québec⁸⁵, Charlebois souligne quant à lui la nécessité d'une « *évaluation diagnostique efficace* » **menée dans un cadre préventif plus large**, résultant d'un « *véritable contexte de concertation des écoles, des services sociaux, des cliniques médicales et des universités* ». Seule une évaluation de cette nature permettrait de répondre aux besoins des enfants atteints du TDA/H.

◆ La demande d'actes réservés

Un certain nombre d'élèves EHDA sont **exclus** du milieu scolaire normal et **classés dans une ressource spécialisée**, que ce soit une école, une classe ou un groupe spécialisés.

L'OCCOPPO est d'avis que l'évaluation « éducative ou pédagogique » de ces élèves, prévue à la *Loi sur l'instruction publique*, doit **toujours** être complétée par un avis ou une recommandation suite à une évaluation « spécialisée » faite par un ou plusieurs professionnels qualifiés, afin d'assurer que les besoins de chaque élève soient pleinement compris et que son droit aux services d'éducation soit respecté.

La formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation du fonctionnement intellectuel, psychologique et des ressources personnelles de l'élève, lorsque requise d'après le directeur de l'école, serait réservée à des professionnels qualifiés en évaluation psychologique et en psychométrie, dont les conseillers d'orientation.

La formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation de l'adaptation psychosociale de l'élève et de ses capacités adaptatives, lorsque requise d'après le directeur de l'école, serait réservée aux professionnels qualifiés en la matière, dont les psychoéducateurs.

Un nombre encore plus imposant d'élèves éprouvent des besoins complexes, qui dépassent les difficultés passagères sans toutefois nécessiter une exclusion du milieu normal et un classement dans une ressource particulière. Ces élèves sont regroupés dans une super catégorie appelée

⁸³ TDAH. *Rapport du comité-conseil sur le Trouble de déficit de l'attention/hyperactivité et sur l'usage de stimulants du système nerveux central*. Ministère de l'Éducation, 2000, 43 pages

⁸⁴ Cohen, D., Clapperton, I., Gref, P., Tremblay, Y. et Cameron, S. *Déficit d'attention/hyperactivité : Perceptions des acteurs et utilisation de psychostimulants*. Régie régionale de la santé et des services sociaux de Laval, 1999.

⁸⁵ Charlebois, P. La prévention des problèmes associés au déficit d'attention avec hyperactivité. In *Prévention des problèmes d'adaptation*, publié sous la direction de Frank Vitaro et Claude Gagnon, P.U.Q. 2000, pp 69-103

« **élèves à risque** » pour des motifs variés. Lorsqu'ils sont laissés dans les classes régulières, ils bénéficient d'une aide particulière et, parfois, d'un soutien au personnel enseignant.

L'OCCOPPQ est d'avis que le moment est venu de reconnaître que l'évaluation « éducative ou pédagogique » de ces élèves doit **parfois**, selon l'appréciation du directeur de l'école, être complétée par la formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à une évaluation « spécialisée », au sens décrit plus haut, afin d'assurer que le plan d'intervention établi par le directeur de l'école corresponde aux besoins de chaque élève et que leur droit aux services d'éducation soit respecté.

La formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation du fonctionnement intellectuel, psychologique et des ressources personnelles de l'élève, lorsque requise d'après le directeur de l'école, serait réservée à des professionnels qualifiés en évaluation psychologique et en psychométrie, dont les conseillers d'orientation.

La formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation de l'adaptation psychosociale de l'élève et de ses capacités adaptatives, lorsque requise d'après le directeur de l'école, serait réservée aux professionnels qualifiés en la matière, dont les psychoéducateurs.

2.3 LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉVALUATION ET DE LA DÉTERMINATION D'UN EMPLOI EN RÉADAPTATION

Les organismes qui indemnisent les travailleurs en arrêt de travail à la suite d'un accident ou d'une maladie (CSST, SAAQ, Compagnies privées d'assurance invalidité) prévoient tous, à un moment ou l'autre, la détermination d'un emploi pour le bénéficiaire qui n'aurait pas réintégré son emploi antérieur ou un emploi équivalent. À la CSST à titre d'exemple, en 2000⁸⁶, 7627 travailleurs ont eu accès au programme d'évaluation des possibilités professionnelles parce qu'ils se trouvaient dans cette situation.

La détermination d'un emploi est souvent faite sans évaluation adéquate alors qu'elle entraîne l'arrêt des prestations et des services de réadaptation si le bénéficiaire ne peut intégrer un tel emploi, au bout d'une certaine période de temps; un an en ce qui concerne la CSST et la SAAQ. L'Ordre estime que l'évaluation des possibilités professionnelles et l'identification d'un emploi devraient être réservés aux conseillers d'orientation en exclusivité.

- 4.8.1.3. **L'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et du potentiel professionnel, ainsi que l'identification d'un emploi, d'un projet occupationnel ou d'études, compatibles avec l'ensemble des données relatives à la personne et au marché du travail dans le cadre des services de réadaptation visant la réinsertion en emploi.**

◆ Cadre légal

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les articles suivants de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* en lien avec l'acte visé :

« (...) Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement

⁸⁶ Selon le rapport annuel d'activité 2000 de la CSST.

d'indemnités de remplacement de revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès. La présente loi confère en outre, dans les limites prévues au chapitre VII, le droit au retour au travail du travailleur victime de lésion professionnelle (article 1).»

«Le travailleur qui, en raison de la lésion professionnelle dont il a été victime, subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique a droit, dans la mesure prévue par le présent chapitre, à la réadaptation que requiert son état en vue de sa réinsertion sociale et professionnelle (article 145). »

«Pour assurer au travailleur l'exercice de son droit à la réadaptation, la Commission prépare et met en œuvre, avec la collaboration du travailleur, un plan individualisé de réadaptation qui peut comprendre, selon les besoins du travailleur, un programme de réadaptation physique, sociale et professionnelle (article 146).»

L'article 166 mentionne quant à lui que la réadaptation professionnelle peut comprendre notamment des services d'évaluation des possibilités professionnelles.

«Lorsqu'aucune mesure de réadaptation ne peut rendre le travailleur capable d'exercer son emploi ou un emploi équivalent et que son employeur n'a aucun emploi convenable disponible, ce travailleur peut bénéficier de services d'évaluation de ses possibilités professionnelles en vue de l'aider à déterminer un emploi convenable qu'il pourrait exercer. Cette évaluation se fait notamment en fonction de la scolarité du travailleur, de son expérience de travail, de ses capacités fonctionnelles et du marché du travail (article 171).»

L'article 2 définit ainsi un emploi convenable :

«Un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du travailleur compte tenu de sa lésion. »

Loi sur l'assurance automobile

Les articles suivants de la *Loi sur l'assurance automobile* sont également en lien avec l'acte visé :

« À compter du cent quatre-vingt-unième jour qui suit l'accident, la Société détermine à la victime un emploi conformément à l'article 45. La victime a droit à une indemnité de remplacement du revenu si, en raison de cet accident, elle est incapable d'exercer l'emploi que la société lui détermine (...) (article 21). »

« Lorsque la Société est tenue de déterminer un emploi à une victime à compter du cent quatre-vingt-unième jour qui suit l'accident, elle doit tenir compte, outre les normes et modalités prévues par règlement, de la formation, de l'expérience de travail et des capacités physiques et intellectuelles de la victime à la date de l'accident (...) (article 45). »

« Lorsque la Société détermine un emploi dans l'un des cas visés aux articles 46 et 47, elle doit tenir compte, outre les normes et modalités prévues par règlement, des facteurs suivants : la formation, l'expérience de travail et les capacités physiques et intellectuelles de la victime au moment où la Société décide de lui déterminer un emploi en vertu de cet article; s'il y a lieu, les connaissances et habilités acquises par la victime dans le cadre d'un programme de réadaptation approuvé par la Société (...) (article 48). »

En vertu de l'article 83.8, est un professionnel de la santé toute personne membre d'un ordre professionnel déterminé par un règlement de la Société. L'article 14.1 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance automobile mentionne notamment qu'est un professionnel de la santé toute personne membre de l'OCCOPPQ.

◆ Les préjudices

Nature du préjudice

Les préjudices se font sentir au plan professionnel (engendrés par le fait de devoir faire un travail qui ne correspond pas à ses caractéristiques), au plan du bien-être psychologique (stress et anxiété possibles engendrés par le fait de devoir occuper un emploi qui ne lui convient pas) ainsi qu'au plan financier (perte de prestations au bout d'un an si la personne n'a pu se trouver un emploi suite à la détermination d'un emploi ou d'un emploi convenable).

Cette clientèle est vulnérable, les décisions prises à l'égard de ces personnes peuvent avoir des conséquences importantes pour leur avenir personnel, professionnel et financier et les risques de préjudices sont donc grands. En conséquence, certaines évaluations (le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et le potentiel professionnel) et la détermination d'un emploi devraient être effectuées par des professionnels qualifiés pour le faire, à savoir les conseillers d'orientation.

Description

L'agent de réadaptation a à prendre les mesures nécessaires pour contribuer à la réadaptation des travailleurs en arrêt de travail. Par exemple, les conseillers en réadaptation, en vertu de la loi de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), ont, notamment dans le cas où la victime est apte au travail et qu'elle ne peut réintégrer son emploi antérieur, à déterminer un emploi à une victime en tenant compte de la formation, de l'expérience de travail et des capacités physiques et intellectuelles de la victime. À la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST), les conseillers en réadaptation ont notamment, dans les cas où le travailleur est apte au travail et qu'il ne peut réintégrer son emploi antérieur, à préparer et à mettre en œuvre un plan individualisé de réadaptation qui peut comprendre un programme de réadaptation physique, sociale ou professionnelle; la réadaptation professionnelle peut comprendre notamment des services d'évaluation des possibilités professionnelles du travailleur en vue de l'aider à déterminer un emploi convenable qu'il pourrait exercer. Cette évaluation se fait notamment en fonction de la scolarité du travailleur, de son expérience de travail, de ses capacités fonctionnelles et du marché du travail.

Dans la détermination d'un emploi (SAAQ) ou d'un emploi convenable (CSST), le travailleur peut en effet bénéficier de services d'évaluation de ses possibilités professionnelles, et plusieurs conseillers en réadaptation s'appuient sur l'évaluation et les recommandations d'un conseiller d'orientation pour ce faire. Par ailleurs, les conseillers en réadaptation peuvent ne pas tenir compte du rapport du conseiller d'orientation et ils peuvent aussi faire eux-mêmes la détermination de l'emploi convenable sans recourir à l'évaluation des possibilités professionnelles par un professionnel (la loi ne les oblige pas), en appliquant administrativement et de façon simpliste la loi, sans s'assurer que la personne possède les aptitudes et les ressources personnelles pour réussir. À titre d'exemple, ils peuvent se servir de la banque informatisée de données *Repères* sur les professions et déterminer qu'un mécanicien pourrait être préposé aux pièces automobiles puisque c'est un emploi connexe, alors que l'emploi requière un profil différent de la part du travailleur. Ou, en se servant, par exemple, d'une liste de 50 emplois dans une région qui demandent le moins de qualifications, déterminer qu'une personne peut occuper l'emploi de journalier en entretien ménager ou de préposé au stationnement. Ces situations peu professionnelles sont quelquefois l'objet de recours. À titre d'exemple, un jugement de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles⁸⁷ a statué qu'un simple

⁸⁷ Jugement C.A.L.P. 538 Lajoie et système intérieur Laval Inc. rapporté dans : ARGUIN, P., CLOUTIER, M., GITRARD, L., *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : législation, jurisprudence et doctrine*. Wilson et Lafleur, 1997.

inventaire des emplois et l'élimination de tous les emplois qu'un travailleur n'est pas en mesure d'occuper ne constituent pas une démarche professionnelle d'évaluation prévue par la disposition de l'article 171. D'autre part, plusieurs manifestent une méconnaissance du marché du travail des régions et des exigences des emplois et, à cet égard, on peut citer le cas d'un travailleur des Îles-de-la-Madeleine dont l'emploi déterminé était gardien de stationnement souterrain (ce qui évidemment n'existe pas aux Îles).

D'autre part, plusieurs centres de réadaptation n'ont pas de conseillers d'orientation à leur emploi. Ce qui signifie que lorsque la CSST ou la SAAQ réfère une personne à ce centre, tous s'occupent de réinsertion socioprofessionnelle, sans égard à leurs qualifications : le neuropsychologue, l'ergothérapeute, le technicien en éducation spécialisée.

Type de préjudice

On retrouve trois types de préjudices. Les préjudices causés par le non-recours (ou le recours tardif) à une expertise professionnelle d'évaluation des possibilités professionnelles là où ce serait nécessaire. Les préjudices causés par le recours à une évaluation inadéquate, et dont les résultats sont faux, ou dont les résultats sont vrais mais mal interprétés ou mal utilisés ainsi que les préjudices causés par la détermination inadéquate d'un emploi. À l'égard de cette dernière, on retrouve deux situations : d'une part, l'absence partielle ou totale des aptitudes et des caractéristiques personnelles requises pour réussir dans cet emploi (évaluation inadéquate du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et du potentiel professionnel) et, d'autre part, l'état de tels emplois sur le marché du travail qui ne permettra pas à la personne de se trouver un emploi de cette nature. Il y a dans ce dernier cas méconnaissance du marché du travail et des exigences des emplois.

À titre d'exemple, la Cour d'appel reprochait récemment⁸⁸ à la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) de trahir sa mission en proposant des «métiers inexistantes ou inadéquats» à des accidentés de la route à qui elle veut couper les vivres. Deux cents accidentés se retrouveraient dans cette situation.

Dans le cadre d'une action en réclamation⁸⁹ où il s'agissait de décider si l'examen médical prévu à l'article 399.1 C.P. doit se limiter à un examen par une personne autorisée à pratiquer la médecine, la décision fut à l'effet qu'il était dans l'intérêt de la justice d'obtenir tous les renseignements appropriés pour arriver à trancher le débat au sujet de l'invalidité du demandeur. Le conseiller d'orientation était un professionnel expert visé afin de déterminer les emplois que la personne était apte à occuper.

Voici des exemples de préjudices tirés de la pratique réelle :

- 1) Le conseiller en réadaptation de la CSST a déterminé à un travailleur accidenté l'emploi de vendeur. La personne a fait une demande de révision et une évaluation par un conseiller d'orientation a été demandée. L'évaluation du conseiller d'orientation a déterminé que cette personne était introvertie et très réservée et qu'elle n'avait pas le profil au plan de la personnalité et des aptitudes pour réussir comme vendeur. À la lumière de cette évaluation, un autre emploi convenable a été déterminé en conformité cette fois-ci avec les caractéristiques du travailleur.
- 2) Le conseiller en réadaptation a référé une personne adulte à un physiothérapeute parce que cette personne souffrait de douleurs chroniques. Le physiothérapeute utilisant une échelle qui mesure l'état dépressif a conclu que la personne manipule et qu'elle n'a pas les douleurs qu'elle dit avoir. D'une part, on a suspendu son indemnisation, ce qui a causé un préjudice financier. D'autre part, cette conclusion du physiothérapeute a affecté la crédibilité de la personne à l'égard de son conseiller en réadaptation. En révision, le conseiller d'orientation, connaissant mieux les tests et échelles de mesure, a conclu que si effectivement la personne souffrait de dépression, elle ne

⁸⁸ MALBOEUF, M.-C. La SAAQ blâmée pour avoir proposé des métiers inexistantes. *La Presse*, 5 mai 2001

⁸⁹ Daniel Juteau c. La Mutuelle du Canada, compagnie d'assurance sur la vie. Juge Ivan St-Julien, J.C.S. Abitibi (val-d'Or) 615-05-000073-936, 1994-04-20.

manipulait pas. Cette personne a reçu l'aide nécessaire pour sa dépression et un nouvel emploi a été déterminé; cette personne a réussi à se trouver un emploi dans cette nouvelle orientation.

- 3) Un médecin évalue des limitations fonctionnelles chez une personne au plan de la flexion et de la torsion et, par ailleurs, mentionne dans son rapport qu'il n'a pas d'objections à ce que la personne réintègre son emploi antérieur, de mécanicien d'automobile. Le préjudice est ici causé par la méconnaissance des exigences de l'emploi qui amène une conclusion erronée.
- 4) Un conseiller en réadaptation refuse la demande d'une personne adulte de retourner à l'école en utilisant un quelconque instrument d'évaluation des apprentissages. En révision, on demande au conseiller d'orientation d'évaluer les aptitudes de la personne. La conclusion du conseiller d'orientation a été que cette personne a les aptitudes et les capacités d'apprentissage pour réussir le cours en question. La demande a finalement été acceptée.
- 5) Un conseiller en réadaptation à la CSST détermine comme emploi convenable celui de commis de club vidéo. La personne en question est analphabète et le conseiller en réadaptation ne prévoit pas l'apprentissage de la lecture. L'emploi doit être occupé sans autre forme de formation. Le préjudice est ici causé par la méconnaissance des exigences de l'emploi.
- 6) Un conseiller en réadaptation à la CSST détermine comme emploi convenable celui de chauffeur de corbillard. La personne en question ne peut soulever de poids de plus de cinq kilos et, dans les faits, les chauffeurs de corbillards doivent aussi porter les corbillards, cela fait partie de leurs tâches. Le préjudice est ici aussi causé par la méconnaissance des exigences de l'emploi.

◆ La demande d'acte réservé

Cet acte comporte deux volets, à savoir l'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et du potentiel professionnel du travailleur et l'identification d'un emploi, d'un projet occupationnel ou d'études. L'OCCOPPQ considère que ces actes qui s'effectuent dans un contexte précis d'orientation devraient être réservés aux professionnels qui sont à la fois qualifiés en évaluation psychologique, en psychométrie et en orientation, donc qui ont des connaissances approfondies tant des individus (évaluation du fonctionnement psychologique et des ressources personnelles, personnalité, intelligence, aptitudes, intérêts, besoins, motivation, capacité d'apprentissage, etc.) que des connaissances du marché du travail (exigence des emplois spécifiques et état du marché du travail concernant les emplois spécifiques), afin d'avoir une vue d'ensemble de la situation. Ces expertises combinées concernent spécifiquement l'expertise unique des conseillers d'orientation et l'Ordre estime que cet acte devrait leur être réservé en exclusivité.

L'aptitude à retourner au travail peut être évaluée par d'autres professionnels qualifiés selon l'expertise requise dans la situation (expertise médicale, physiothérapique, etc.). Toutefois, la détermination d'un emploi spécifique qu'une personne peut occuper, lorsqu'il ne s'agit pas simplement de déterminer qu'elle peut occuper à nouveau l'emploi qu'elle occupait déjà, exige de prendre en considération toutes les évaluations d'experts (médecins, neuropsychologues, ergothérapeutes, etc.) dans un contexte d'orientation où il y a lieu de déterminer si la personne a, d'une part, les aptitudes et les ressources personnelles requises pour réussir dans cet emploi spécifique et, d'autre part, si l'état de tels emplois sur le marché du travail permettra à la personne de se trouver un emploi de cette nature.

Bien que les évaluations d'autres professionnels soient requises dans certains cas, aucun autre professionnel ne peut, après son évaluation, porter un jugement sur la situation d'ensemble de manière à pouvoir déterminer un emploi spécifique adéquat pour la personne dans le contexte du marché du travail de ce moment-là. Aussi, l'OCCOPPQ considère que cet acte devrait être réservé aux conseillers d'orientation en exclusivité.

2.4 L'ÉVALUATION ET L'ÉLABORATION DU PLAN D'INTERVENTION EN INSERTION ET RÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Les prestataires de l'assistance emploi, et d'autres personnes faisant face à des difficultés particulières qui les ont exclues du marché du travail, reçoivent des services spécialisés d'employabilité visant leur insertion ou leur réinsertion en emploi. Plusieurs de ces personnes se voient aiguillonnées vers des mesures d'insertion qui ne leur conviennent pas et se retrouvent encore plus détériorées psychologiquement à la suite de l'échec de ces mesures, avec en plus aucune possibilité de retrouver une autonomie financière. Selon le Rapport annuel 1999-2000 du ministère de la Solidarité sociale, en 1999-2000, le nombre de nouveaux participants aux activités d'Emploi-Québec se chiffrait à 162 597 et le nombre de prestataires de l'assistance-emploi, nouveaux participants à des mesures actives d'emploi et responsables de famille monoparentale, s'élevait à 20 963 alors que le nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans s'élevait à 60 497.

Le nombre des personnes touchées est grand mais les cas ne sont pas tous du même niveau de complexité et des interventions adéquates peuvent être faites par divers intervenants ayant des qualifications minimales. Toutefois, certains cas complexes requièrent une expertise plus poussée. Compte tenu de la difficulté pour les divers intervenants de la première ligne à repérer les cas complexes, il y a lieu tout au moins d'assurer un service adéquat en deuxième ligne, service qui ne risque pas de détériorer le prestataire de manière irrémédiable lorsqu'il a déjà fait l'objet de mesures d'insertion ou de réinsertion qui n'ont pas été adéquates en première ligne. Aussi, l'Ordre considère que ce service de deuxième ligne devrait être réservé aux conseillers d'orientation en exclusivité.

- 4.8.1.4. **L'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles d'une personne et de sa situation particulière par rapport à l'emploi et au marché du travail et l'élaboration d'un plan d'intervention individualisé en vue de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle lorsque des mesures d'insertion ou de réinsertion en emploi ont déjà été utilisées sans succès.**

◆ État de la situation

Les services publics d'emploi sont dispensés par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que dans des organismes privés ou des organismes communautaires de développement de l'employabilité, dont les Carrefours Jeunesse-emploi⁹⁰ auxquels Emploi-Québec réfère. Ces organismes communautaires s'adressent souvent à des clientèles particulières telles que les plus de quarante ans, les femmes, les jeunes, les nouveaux immigrants, les ex-toxicomanes, etc.

Selon le plan d'action d'Emploi-Québec 2001-2002, les services publics d'emploi comprennent les services de base, dont l'information sur le marché du travail et le placement. Ils comprennent aussi des services plus spécialisés aux personnes qui font face à des difficultés particulières, notamment les personnes qui entreprennent cette recherche d'emploi pour la première fois ou après une absence prolongée du marché du travail ainsi que les chômeurs et chômeuses de longue durée ou qui risquent de le devenir. Selon le plan d'action, il s'agit de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation de l'emploi et de la création d'emplois. Parmi les mesures mentionnées, on retrouve notamment : orientation, counselling, développement de l'employabilité, évaluation et reconnaissance des compétences, information scolaire et professionnelle, aide à la formation.

En ce qui a trait aux services spécialisés aux personnes qui font face à des difficultés particulières, ces personnes rencontrent d'abord un agent d'aide à l'emploi dans un CLE qui évalue leurs besoins

⁹⁰ Créé en 1995 par le Conseil des ministres, suite à un mémoire déposé par le Premier ministre, les Carrefours Jeunesse-emploi sont des organismes communautaires autonomes qui offrent gratuitement aux jeunes adultes de 16 à 35 ans des services et de l'information reliés à la recherche d'emploi, au retour aux études ou au démarrage d'entreprise ou de projet.

et établit une démarche d'intégration au travail, démarche qui pourra comprendre des services d'orientation, des services d'aide à la recherche d'emploi, ou d'autres mesures ou programmes particuliers. Dans le cadre de toute évaluation d'aide à l'emploi, l'agent doit déterminer avec son client:

- 1) s'il a un choix professionnel réaliste et réalisable,
- 2) s'il possède les compétences requises pour réaliser ce choix,
- 3) s'il sait comment trouver un travail dans cette occupation,
- 4) s'il est en mesure de s'insérer et de se maintenir en emploi.

En ce qui concerne ces services spécialisés, un document d'Emploi-Québec destiné au public décrit ainsi les activités de l'agent d'aide à l'emploi : «Votre agente ou agent d'aide à l'emploi vous aide à mieux comprendre les causes de vos difficultés professionnelles afin de vous permettre de changer la situation. Il évalue votre potentiel professionnel en tenant compte de votre formation, de votre expérience, de votre situation personnelle et des autres éléments de votre profil. Il décide avec vous des moyens à prendre et vous propose un plan d'action personnalisé pour améliorer votre potentiel⁹¹».

◆ Cadre légal

D'une part, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et instituant la commission des partenaires du marché du travail* mentionne à l'article 30 que des services du ministère, intégrés dans une unité autonome identifiée sous le nom d'«Emploi-Québec», s'occupent de la mise en œuvre et de la gestion, aux niveaux national, régional et local, des mesures et programmes relevant du ministre dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que de la prestation des services publics d'emploi. Les services publics d'emploi comprennent notamment l'information sur le marché du travail et le placement ainsi que les services liés à la politique active du marché du travail.

Le ministre et la Commission concluent une entente de gestion relative à Emploi-Québec (article 31). Le ministre et la Commission préparent annuellement un plan d'action qui complète l'entente de gestion relative à Emploi-Québec (article 32).

D'autre part, *La loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale* prévoit des mesures, programmes et services dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi visant à favoriser l'autonomie économique et sociale des personnes et à les aider dans leurs démarches d'intégration, de réintégration ou de maintien en emploi (article 1).

À cette fin, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité offre des services d'accueil, d'évaluation et de référence. Il peut également offrir des services d'accompagnement (article 2).

En outre, sur une base individuelle, le ministre peut évaluer la situation d'une personne et lui offrir des services d'information, d'orientation et de placement susceptibles de l'aider à occuper un emploi.

Le ministre peut également proposer à cette personne de réaliser certaines activités dans le cadre d'un «Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi». Il peut s'agir notamment d'activités de préparation à l'emploi, telle la formation générale ou spécifique, d'activités d'insertion ou de maintien en emploi ou encore d'activités de création d'emploi. (article 5).

Cette loi comprend notamment le *Programme d'assistance-emploi* qui vise à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes capables de travailler, à les inciter à entreprendre ou à poursuivre des démarches d'intégration ou de réintégration en emploi et à les soutenir pendant ces démarches (article 13). Pour se prévaloir du programme, un adulte doit entreprendre des démarches appropriées à sa situation afin de trouver un emploi convenable et se conformer aux instructions que

⁹¹ EMPLOI-QUÉBEC, *Vous cherchez du travail? (services aux individus)*, Québec, 1999, pages 10-11.

peut lui donner le ministre à cette fin (article 45). Pour l'application de l'article 45, le ministre peut exiger de l'adulte qu'il se présente à une entrevue afin de lui fournir des renseignements et lui donner des instructions visant à l'aider à trouver un emploi convenable (article 47). Dans les cas de manquements notamment aux articles 45 et 47, le ministre peut réduire la prestation (article 55).

◆ Les préjudices

Nature du préjudice

Les préjudices se situent au plan professionnel (engendré par le fait de demeurer sans emploi ou de devoir faire un travail qui ne correspond pas à ses caractéristiques), au plan du bien-être psychologique (stress et anxiété ainsi que baisse de l'estime de soi et de la confiance en soi, engendrés par le fait de devoir occuper un emploi qui ne correspond pas à ses caractéristiques ou de rester sans emploi, exclu de la société), ainsi qu'au plan financier (perte de prestations).

L'agent d'aide à l'emploi est en première ligne, il a à porter un jugement professionnel, à faire une évaluation du potentiel professionnel. Les évaluations qui doivent être faites sont non seulement importantes mais essentielles afin de comprendre la problématique de la situation et la dynamique de la personne. On pourrait comparer le rôle de l'agent d'aide à l'emploi à l'urgentologue à l'hôpital. Tous deux sont en première ligne, tous deux ont à poser un diagnostic et à porter un jugement professionnel. On demande aux urgentologues d'avoir une formation spécialisée alors que les agents d'aide à l'emploi ont des formations diverses, formations allant d'une technique administrative à un baccalauréat dans l'une ou l'autre discipline des sciences humaines, sociales ou administratives. Les risques de préjudice sont présents.

De plus, la Loi prévoit que les moins de 25 ans prestataires de l'Assistance-emploi ont une obligation de Parcours (voir ci-dessous). En ce sens, l'évaluation initiale constitue pour eux une étape obligatoire, et le refus de s'y conformer est passible de sanctions financières. Ce qui augmente les risques de préjudice.

Description

Dans le Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 1997-1998, le chapitre 3 traite de la *Gestion des mesures en développement de l'employabilité et en intégration à l'emploi*. Ces mesures visent un même objectif : permettre aux prestataires de la sécurité du revenu d'accéder à l'autonomie financière ou de la retrouver en intégrant ou en réintégrant le marché du travail. Bien que le Rapport concerne spécifiquement les prestataires de la sécurité du revenu, les éléments qu'il soulève sont pertinents car ils concernent les services dits spécialisés offerts aux clientèles faisant face à des difficultés particulières, dont une grande partie sont effectivement des prestataires de la sécurité du revenu.

Les mesures de développement de l'employabilité sont axées sur la formation et la préparation à l'emploi. Par ailleurs, les mesures d'aide à l'intégration à l'emploi permettent aux prestataires qui participent d'acquérir des méthodes de recherche d'emploi ou de l'expérience au sein du marché du travail. Ces mesures d'intégration à l'emploi comportent plusieurs étapes dont l'évaluation complète des besoins du prestataires ainsi que l'encadrement et le soutien qui lui permettront d'atteindre les objectifs visés par sa participation. Le Rapport note que cette évaluation donne le ton à la démarche d'intégration et qu'une évaluation bien faite aide le prestataire à participer avec succès à une mesure.

➤ Évaluation des besoins du prestataire

À l'égard de l'évaluation des besoins du prestataire, le Rapport mentionne que l'agent d'aide à l'emploi doit recueillir des informations relatives à la formation du prestataire et à ses expériences de travail et évaluer ses forces, ses faiblesses, et ses intérêts. L'agent doit aussi apprécier la situation générale du prestataire par rapport à l'emploi et au marché du travail. Le Rapport mentionne à ce propos que l'évaluation des besoins du prestataire se limite souvent à la saisie

des informations touchant ses expériences sur le marché du travail et sa formation. En effet, près des trois quarts des dossiers examinés ne permettent pas de connaître les forces, les faiblesses et les intérêts du prestataire dans sa démarche vers l'intégration à l'emploi. De plus, dans plus de la moitié des dossiers examinés, l'agent n'avait pas procédé à l'appréciation du prestataire par rapport à l'emploi et au marché du travail. En conséquence, note le Vérificateur général, l'évaluation des besoins des prestataires doit être améliorée.

« S'il évalue incorrectement les besoins du prestataire, l'agent a du mal à le conseiller et à le diriger vers une démarche d'intégration à l'emploi réellement adaptée à son cas. À titre d'exemple, une étude du ministère révèle que 9 200 prestataires, invités entre avril 1995 et novembre 1996 à participer à l'une des mesures offertes, ont refusé d'y adhérer pour des motifs jugés valables par les agents. De plus, l'étude laisse entendre que plusieurs de ces personnes étaient réellement empêchées de solliciter un emploi, ce qu'aurait probablement révélé une analyse adéquate de leur situation⁹² ».

► Parcours vers l'emploi

Après avoir déterminé les besoins du prestataire, l'agent doit établir avec lui un plan d'action qui lui permettra d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail et qui doit apparaître au dossier. Le Vérificateur général note que dans les dossiers examinés, l'analyse des différents plans d'action n'indique pas si une vue d'ensemble existe et elle ne permet pas de situer les prestataires dans leur cheminement.

► Participation aux mesures

«La participation à une mesure est un moyen privilégié par le ministère pour développer l'employabilité du prestataire et pour favoriser son intégration à l'emploi. Pour faciliter le travail des agents, le ministère a établi les besoins des prestataires qui correspondent à chaque mesure. Par conséquent, compte tenu des lacunes signalées précédemment relativement à l'évaluation des besoins, il est difficile d'établir la cohérence entre les mesures auxquelles les prestataires ont participé et leur pertinence pour leur intégration à l'emploi»⁹³.

À cet égard, le Vérificateur général note que plus de la moitié de tous les participants aux mesures d'intégration à l'emploi n'ont pas fait l'objet d'une appréciation de leur situation par rapport au marché du travail ni d'une évaluation de leurs forces, de leurs faiblesses et de leurs intérêts.

► Suivi de la démarche d'intégration à l'emploi

En ce qui concerne le suivi et le soutien des participants, le Rapport mentionne que, selon les informations recueillies, l'agent ne procède pas toujours au suivi ou encore le partenaire ne fait pas parvenir l'information comme il se devrait. D'ailleurs, dans 70 % des dossiers examinés, le ministère n'obtient pas cette information ou elle est incomplète.

► Conclusion

En conclusion, Le Rapport du Vérificateur général du Québec souligne que l'efficacité de la démarche d'intégration à l'emploi visant l'autonomie financière et l'accès à l'emploi des prestataires pourrait être améliorée :

- en apportant tout le soin nécessaire à évaluer les besoins des prestataires et en colligeant l'information à ce sujet;
- en établissant les étapes du cheminement que le prestataire doit franchir pour intégrer le marché du travail et en s'assurant de pouvoir le situer à tout moment de son cheminement;

⁹² VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL, Rapport à l'Assemblée nationale pour l'année 1997-1998. Tome 1, chapitre 3, page 7. : <http://www.vgg.gouv.qc.ca.rappann/rapp98/chap03.htm>

⁹³ VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL, *op. cit.* page 8.

- en effectuant un suivi plus constant pendant et après la participation aux mesures afin de s'assurer de leur succès.

Ces constats du Vérificateur général du Québec sont inquiétants et révèlent de nombreuses situations préjudiciables pour la clientèle. En effet, si l'évaluation des forces, faiblesses et intérêts de même que l'appréciation du prestataire par rapport à l'emploi et au marché du travail n'ont pas été faites pour une majorité de prestataires, les conséquences sont désastreuses pour ces personnes qui se retrouvent souvent dans des programmes qui ne leur conviennent pas ou avec un plan d'action personnalisé qui n'a pas pris en compte ce qu'elles sont. Rappelons que ces services s'adressent aux personnes qui font face à des difficultés particulières, notamment les personnes qui entreprennent cette recherche d'emploi pour la première fois ou après une absence prolongée du marché du travail. Les coûts sont énormes pour la société et dévastatrices pour les individus : intégration difficile au marché du travail; poursuite de l'absence prolongée du marché du travail; baisse de l'estime de soi; qualité de vie globale amoindrie.

L'importance de l'évaluation de première ligne est soulignée par une synthèse de 27 recherches portant sur les évaluations des programmes en développement d'employabilité des années 1985 à 1994. L'auteur⁹⁴ de la synthèse conclut notamment que la clientèle de la sécurité du revenu ne forme pas un tout homogène et qu'il y a nécessité de cibler correctement les clientèles afin que les mesures d'employabilité soient offertes prioritairement aux clientèles qui en profitent le plus et que des services plus légers de support à la recherche d'emploi soient disponibles pour des personnes prêtes à intégrer le marché du travail. Enfin, pour les personnes qui ne seraient pas prêtes à s'engager dans une démarche d'employabilité, des services d'aide psychologique et de cheminement personnel doivent être mis en place.

La qualité de l'évaluation de première ligne est également essentielle si l'on veut éviter la participation des personnes à des programmes multiples qui, non seulement ne facilitent pas l'intégration au travail, mais qui ne peuvent qu'affecter la confiance en soi et l'estime de soi déjà précaires chez plusieurs de ces personnes. À cet égard, en conclusion d'une étude d'évaluation de trois programmes de développement de l'employabilité (travaux communautaires, stages en milieu de travail, rattrapage scolaire), les auteurs⁹⁵ soulignent notamment que si l'on compare le taux de réussite des clients de l'aide sociale qui ont participé à un seul programme à celui affiché par les «participants multiples», on peut voir qu'une double ou encore une triple participation ne semble pas augmenter l'employabilité ni les chances d'accéder au marché du travail. À cet égard, le Vérificateur souligne également qu'après avoir participé à une ou plusieurs mesures, le prestataire toujours sans emploi se sent découragé.

Type de préjudice

Les préjudices sont causés par le non-recours à une expertise professionnelle d'évaluation des besoins d'une personne, de ses possibilités professionnelles et de sa situation particulière par rapport à l'emploi et ceux causés par le recours à une évaluation inadéquate ou incomplète, et dont les résultats sont faux, ou dont les résultats sont vrais mais mal interprétés ou mal utilisés.

Dans les cas des moins de 25 ans prestataires de la sécurité du revenu, la situation se complexifie de même que les risques de préjudice par l'ajout d'éléments supplémentaires, soit la détermination par l'agent d'aide à l'emploi d'un emploi convenable et la possibilité pour le prestataire de voir réduire ses prestations s'il ne se conforme pas à la décision de l'agent d'aide à l'emploi. Ils doivent obligatoirement rencontrer un agent d'aide à l'emploi. Ces prestataires sont en quelque sorte à la

⁹⁴ SYLVESTRE, C. *Synthèse des résultats des études d'évaluation en matière de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi*. Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, ministère de la Sécurité du revenu, Québec, 1994.

⁹⁵ MINISTÈRE DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, Direction de l'évaluation et de la statistique, *Étude d'évaluation des résultats des programmes de développement de l'employabilité*, Québec, 1988.

merci de l'agent, surtout s'il y a désaccord sur l'objectif d'emploi. Celui-ci peut invoquer le fait que le client peut se trouver immédiatement du travail dans un « emploi convenable » (par exemple, le client qui veut devenir technicien en électronique pourrait se faire dire qu'il a déjà travaillé comme commis d'épicerie et qu'il y a des emplois disponibles dans cette occupation).

Bien que le Rapport du vérificateur général illustre bien le type de préjudices possibles, voici un autre exemple.

À l'hiver et au printemps 2001, deux clients insatisfaits des évaluations de leur agent d'aide à l'emploi ont porté plainte. On leur avait refusé une formation en considérant que celle-ci et les préalables seraient trop longs à compléter pour les budget disponibles à Emploi-Québec. Suite à leur plainte, on les a référés à un conseiller d'orientation pour vérifier la justesse de leur choix. Celui-ci a découvert que les agents d'aide à l'emploi avaient négligé de s'informer de leurs activités bénévoles, mérite et loisirs qu'il a fait valoir auprès des établissements scolaires. Ces derniers ont pris ces aspects en considération et les ont acceptés en formation avec beaucoup moins de préalables que prévus et même certains cours crédités au DEP. Comme ces formations étaient très réalistes en fonction de leur intérêts et aptitudes mais aussi en fonction de leurs facteurs de réalités (mère d'origine hispanique monoparentale avec trois enfants et père d'origine autochtone avec malaise chronique au dos ne parlant que très peu le français, tous deux peu mobiles et ayant pourtant choisi un centre de formation à proximité qui offre les programmes dans les deux langues officielles), les agents d'aide à l'emploi ont changé leur décision et les clients sont aujourd'hui étudiants à plein temps et ont repris espoir de pouvoir se réaliser dans leur vie professionnelle et personnelle. Entre temps, ces clients avaient été laissés à eux-mêmes sans qu'on leur donne de solution de rechange, provoquant même une dépression chez la cliente.

◆ La demande d'acte réservé

Plusieurs personnes recevant des services spécialisés d'employabilité se voient aiguillonnées vers des mesures d'insertion qui ne leur conviennent pas et se retrouvent encore plus détériorées psychologiquement à la suite de l'échec des mesures et sans aucune possibilité de recouvrer une autonomie financière. En première ligne, certaines personnes ne représentent pas des cas complexes et d'autres intervenants occupant des emplois connexes à l'orientation peuvent intervenir de manière adéquate. Toutefois, les cas complexes requièrent une plus grande expertise, celle des conseillers d'orientation. Compte tenu de la difficulté à repérer les cas complexes en première ligne par l'ensemble des intervenants, il y a lieu tout au moins d'assurer un service adéquat qui ne risque pas de détériorer le prestataire de manière irrémédiable lorsqu'il a déjà fait l'objet de mesures d'insertion ou de réinsertion qui n'ont pas été adéquates.

Cet acte comporte deux volets. D'une part, il comprend l'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles d'une personne et de sa situation particulière par rapport à l'emploi. L'OCCOPPQ considère que cet acte qui s'effectue dans un contexte précis d'orientation devrait être réservé aux professionnels qualifiés en évaluation psychologique, en psychométrie et en orientation, soit aux conseillers d'orientation en exclusivité.

D'autre part, il comprend l'élaboration d'un plan d'intervention individualisé en vue de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. L'élaboration du plan d'intervention nécessite une évaluation spécifique dans un contexte très précis d'orientation, qui requiert une vue d'ensemble de la situation et des connaissances approfondies tant des individus que du marché du travail et concerne spécifiquement l'expertise unique des conseillers d'orientation. Aussi, l'OCCOPPQ considère que cet acte devrait être réservé aux conseillers d'orientation en exclusivité.

Dans les deux situations, le contexte de la demande de cet acte est que la personne a déjà fait l'objet de mesures d'insertion ou de réinsertion qui se sont révélées inadéquates.

2.5 L'ÉLABORATION DU PLAN D'INTERVENTION

Au moment où ces lignes sont écrites, un peu plus de 3000 enfants ou adolescents vivent en dehors de leur milieu familial ou d'un milieu familial substitut. Ils reçoivent, pour une période plus ou moins prolongée, des services à caractère résidentiel de la part du personnel des centres de réadaptation établis en vertu de la Loi sur les services de santé et les services sociaux. Cette situation peut résulter de leurs troubles de comportement ou de leur conduite délinquante.

Environ 1500 autres personnes, enfants, adolescents ou adultes, vivent dans un contexte semblable, en raison de leur déficience intellectuelle associée à d'autres difficultés.

Toutes ces personnes éprouvent des besoins complexes auxquels seules des ressources spécialisées sont en mesure de répondre. En l'absence d'un plan d'intervention placé sous la responsabilité d'un professionnel au sens de la loi, elles sont tôt ou tard soumises à des conditions de vie déplorables comme en font foi de nombreux rapports et études.

4.8.2.1 Le plan d'intervention

L'élaboration et l'encadrement de la mise en œuvre du plan d'intervention au bénéfice des personnes confiées, par ordonnance du tribunal ou sur une base volontaire, à un établissement autre qu'un centre hospitalier où ils reçoivent des services à caractère résidentiel, en internat ou dans la communauté :

les enfants et les adolescents qui manifestent des troubles de comportement ou qui sont placés sous garde en raison des délits qui leur sont reprochés;

les enfants, les adolescents et les adultes, confiés à un centre de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle associée à des troubles du comportement.

◆ État de situation

Les placements en centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation

Au 1^{er} avril 1999, 2601 enfants ou adolescents étaient hébergés dans ce qu'il est convenu d'appeler une « unité de vie » au **sein d'un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation**⁹⁶.

À la même date, 781 enfants ou adolescents vivaient dans ce qu'il est convenu d'appeler un « foyer de groupe », également géré par un centre de réadaptation pour jeunes.

On constate donc **que le 1^{er} avril 1999, 3382 enfants ou adolescents vivaient en dehors de leur famille naturelle ou d'une famille d'accueil, dans une ressource à caractère résidentiel pour jeunes en difficultés d'adaptation.** La grande majorité de ces placements avaient été faits en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse* ou la *Loi sur les jeunes contrevenants*.

Au cours des 12 mois suivants, 5845 autres enfants ou adolescents ont été admis dans ces unités de vie, tandis que 955 autres faisaient un séjour dans un foyer de groupe. Au total, il y donc lieu de conclure qu'au cours de l'année 1999-2000, **10 182 enfants ou adolescents ont fait un séjour, d'une durée indéterminée**⁹⁷, **dans une ressource à caractère résidentiel.**

⁹⁶ Ces données et les suivantes sont tirées des *Rapports statistiques annuels des centres jeunesse* publiés annuellement par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

⁹⁷ La durée de ce séjour peut varier de quelques jours, dans le cas d'un adolescent en attente de comparution, à plusieurs mois, dans le cas d'un adolescent confié en raison de troubles de comportement au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse*.

Le degré de privation de liberté associé à cette ressource varie beaucoup, en fonction du besoin auquel répond la ressource : du foyer de groupe de 8 places, parfaitement intégré à la vie du voisinage, à l'unité de garde fermée, entourée d'une clôture.

Les placements en centre de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle

L'organisation des services aux personnes présentant une déficience intellectuelle a profondément évolué au cours de la dernière décennie. La grande majorité des quelque 23 000 personnes qui reçoivent des services de la part des centres de réadaptation en déficience intellectuelle vivent dorénavant dans un milieu familial normal⁹⁸.

Toutefois un nombre restreint d'entre elles, évalué à environ 1500 par le MSSS, bénéficient encore de services à caractère résidentiel, en raison de l'étendue ou de la complexité de leurs besoins : **chez ces personnes, la déficience intellectuelle est associée à d'autres déficiences ou incapacités, notamment des troubles de comportement.**

Ces personnes, chez qui on observe la présence d'une comorbidité, figurent au premier rang de celles qui ont **besoin de services spécialisés** afin que la politique de participation sociale mise de l'avant par le ministère donne lieu à un véritable renouvellement de l'intervention sociale.

◆ **Le cadre légal**

La *Loi sur les services de santé et les services sociaux* stipule que, dans tous cas de services résidentiels, un établissement **doit élaborer un plan d'intervention** afin d'identifier les besoins de la personne, les objectifs poursuivis, les moyens à utiliser et la durée prévisible pendant laquelle des services devront lui être fournis. Ce plan doit faire objet de révision périodique.

Ce plan d'intervention, propre à l'établissement qui admet la personne dans une de ses installations doit, le cas échéant, être **harmonisé au plan de services individualisé** qui aura été élaboré par une des personnes ou un des établissements appelés à intervenir auprès d'elle, conformément aux indications fournies par la loi.

◆ **Les préjudices possibles**

Dans le cas des jeunes en difficulté d'adaptation

La procédure déposée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse devant la Cour Supérieure met en évidence à quel point, en l'absence de tout impact du système professionnel sur l'organisation et la surveillance du travail accompli dans les centres de réadaptation pour jeunes, ces établissements ont pu devenir, dans certains cas à tout le moins, des lieux d'abus de pouvoir et de répression. Les faits suivants témoignent de ce qui peut résulter de l'absence de plan d'intervention conforme à des normes élevées de qualité :

Au moment où il était admis à l'unité, un enfant était d'abord enfermé porte verrouillée, dans une chambre ou dans une salle d'isolement (...) L'enfant qui était dirigé dans une chambre y était enfermé pendant quatre heures durant lesquelles il était obligé de prendre connaissance des règlements (...) et devait commencer à répondre à une série de questionnaires portant sur sa vie, sa famille et sa situation. (...) Les réponses étaient examinées par un éducateur qui évaluait s'il les jugeait satisfaisantes et décidait si l'enfant pouvait intégrer le groupe ou devait continuer son retrait en chambre.

(...) De plus, régulièrement, comme mesure de punition, les éducateurs ont enfermé les enfants, portes verrouillées, en retrait dans leur chambre (mesures aussi désignées par d'autres expressions telles stratégie individuelle, stratégie spéciale, retrait scolaire) (...). Les éducateurs ont eu recours à ces mesures disciplinaires de façon systématique, sans aucun discernement ni

⁹⁸ *De l'intégration sociale à la participation sociale. Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leur famille et aux autres proches*. Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001.

gradation des sanctions (...) pour toutes sortes de motifs anodins, voire futiles (ex. oubli de faire sa toilette, farces plates, nonchalance (...)) attitude négative (...) les enfants prenant leur repas en chambre et, contrairement aux autres, n'avaient droit qu'à un service au repas, même s'ils avaient encore faim. (...) Un enfant a été placé en retrait et en isolement de façon quasi continue pendant trois mois. (...) Certains ont passé plus de temps en chambre qu'avec le reste du groupe.

Dans le cas des personnes présentant une déficience intellectuelle

La qualité des services donnés à ces personnes n'est pas soumise au même type d'examen externe que dans le cas précédent. Néanmoins, diverses études ont mis en lumière, en des termes généraux, les lacunes propres à ce système. Dans sa politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, le ministère de la Santé et des Services sociaux fait état de ces études et il conclut lui-même **que pour les personnes ayant des besoins plus complexes, les lacunes suivantes sont plus marquées** :

- le manque et même l'absence de ressources résidentielles **offrant un niveau élevé de soins** ou d'assistance physique ou **un encadrement intensif sur le plan des comportements**;
- l'absence d'une ressource d'hébergement offrant un programme de **réadaptation intensive** qui permettrait aux personnes ayant des troubles de comportement d'être **orientées vers une ressource plus légère après qu'elles aient effectué certains apprentissages**⁹⁹

◆ **La demande d'acte réservé**

L'OCCOPPQ estime que le moment est venu de reconnaître que l'élaboration et le suivi du plan d'intervention spécifique à chaque personne qui a des besoins complexes et qui exige un niveau élevé de soins dans un contexte résidentiel conçu en fonction de clientèles particulières, constituent des actes complexes, aux conséquences majeures.

Il devrait donc être prévu que ces actes soient réservés à des professionnels membres d'un ordre professionnel au sens du Code des professions.

En raison de l'expertise unique que détiennent les psychoéducateurs et les psychoéducatrices en la matière, l'OCCOPPQ soumet que cet acte devrait leur être réservé en exclusivité.

2.6 L'UTILISATION DES MESURES DE CONTENTION ET D'ISOLEMENT

Les mesures d'isolement ou de contention font traditionnellement partie de tout programme d'intervention au bénéfice de personnes qui reçoivent des services à caractère résidentiel. Ces mesures sont maintenant utilisées dans le cadre des programmes destinés à la scolarisation de certains élèves handicapés.

L'abus de ces mesures a été amplement démontré et le fait de réserver leur utilisation à des professionnels au sens de la loi, imputables de leurs décisions, constituerait une garantie supplémentaire de protection offerte aux personnes à qui elles sont destinées.

4.8.2.2 **La contention et l'isolement**

L'utilisation de toute mesure de contention ou d'isolement dans le cadre de la prestation de services visant l'éducation, la santé ou le bien-être des personnes

⁹⁹ *De l'intégration sociale à la participation sociale. Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leur famille et aux autres proches.* Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001, p.96

◆ État de situation

Depuis fort longtemps, l'utilisation des mesures de contention et d'isolement fait partie intégrante des programmes d'intervention mis en place au bénéfice des personnes contraintes de vivre dans un environnement institutionnel, notamment les établissements carcéraux et hospitaliers. Ces mesures sont également utilisées dans le cas des enfants et des adolescents confiés aux établissements qui sont chargés de leur offrir des services visant à remédier à leurs difficultés d'adaptation psychosociale.

Les modalités d'utilisation de ces mesures reflètent tant les valeurs sociales que l'état de l'organisation des services, le degré d'avancement des pratiques professionnelles ainsi que le niveau de compétence et d'imputabilité des personnes qui y ont recours.

L'utilisation de ces mesures constitue également un lieu de pouvoir important qui, de nos jours, donne lieu à une mobilisation sans précédent de la part des défenseurs des droits de la personne vulnérable, des administrateurs de services, des intervenants professionnels et des autorités politiques.¹⁰⁰

En raison des nouvelles orientations de services, lesquelles prévoient dans toute la mesure du possible le maintien de la personne dans un cadre de vie « normal », les mesures de contention et d'isolement sont maintenant utilisées dans les écoles et les classes spéciales, fréquentées par des jeunes atteints, par exemple, de problèmes de santé mentale graves et persistants. De même, le fait que de nombreuses personnes âgées vivent plus longtemps, sans pour autant être en mesure d'exercer en toute sécurité leur liberté de mouvement, les mesures de contention sont également à l'ordre du jour des discussions concernant l'organisation des services dans les CHSLD.

Dans l'état actuel des choses, aucune donnée fiable n'est disponible concernant la fréquence d'utilisation de ces mesures.

◆ Le cadre légal

Dans le secteur de la santé et des services sociaux

Jusqu'en 1997, l'utilisation des mesures de contention et d'isolement devait faire l'objet d'un **règlement adopté par l'établissement**. Aucune indication n'était fournie par le législateur quant aux motifs pouvant justifier le recours à de telles mesures.

Depuis 1997, la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* stipule le seul motif pour lequel une telle mesure, qui doit être *minimale et exceptionnelle*, peut être utilisée : **pour empêcher une personne de s'infliger ou d'infliger à autrui des lésions**¹⁰¹.

La loi prévoit que l'utilisation d'une telle mesure doit faire objet d'une **mention détaillée** dans le dossier de la personne à qui elle s'adresse.

Finalement, la loi charge le ministère d'adopter des orientations en la matière, ce dont les établissements doivent tenir compte au moment d'adopter leur protocole d'application des mesures de contention. Les établissements ont également l'obligation de procéder à une évaluation annuelle de l'application de ces mesures.

Dans le secteur de l'éducation

Aucune disposition de la Loi sur l'instruction publique ne régit explicitement l'utilisation des mesures d'isolement et de contention dans le milieu scolaire, même si ces mesures sont parfois utilisées à

¹⁰⁰ *Isolement et contention : Pour s'en sortir et s'en défaire*. Actes du colloque de l'Association des groupes d'intervention en défense des droits en santé mentale (AGIDD), 2000.

¹⁰¹ *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, a. 118.1.

l'endroit de clientèles particulières. On pourrait peut-être déduire de la loi un certain pouvoir d'appliquer ces mesures, par exemple à l'article 75, al. 1 qui se lit comme suit : « Le conseil d'établissement approuve la politique d'encadrement des élèves proposée par le directeur de l'école » ou encore l'article 76, al. 1 : « Le conseil d'établissement approuve les règles de conduite et les mesures de sécurité proposées par le directeur de l'école. »

Les anciens règlements sur les régimes pédagogiques contenaient des dispositions traitant de sécurité, notamment physique, mais le nouveau règlement, adopté en 2000, n'en parle plus.

Dans les circonstances, il faut donc s'en remettre aux principes généraux, notamment le droit à la liberté de sa personne énoncé à l'article 1 de la Charte.

◆ Les préjudices possibles

Les groupes de défense des droits des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale graves et persistants ont amplement mis en lumière le fait que les mesures de contention et d'isolement, **même si elles sont justifiées en certaines circonstances exceptionnelles**, constituent une atteinte aux droits fondamentaux de la personne.

Une **utilisation abusive** de ces mesures, faite notamment afin de pallier à un manque de compétence de la part d'intervenants insuffisamment préparés ou en raison de lacunes importantes dans l'organisation des programmes d'intervention, **constitue donc un préjudice grave** aux personnes en cause.

Dans le secteur particulier de l'intervention auprès des jeunes, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a mis en évidence, depuis 10 ans, le fait que ces mesures étaient fréquemment utilisées en guise de méthode éducative ou de mesure disciplinaire, un peu partout au Québec¹⁰². Récemment, en septembre 2000, la Commission déposait une requête devant la Cour Supérieure¹⁰³ demandant à celle-ci d'examiner l'utilisation des mesures d'isolement dans un centre jeunesse du Québec. Dans sa requête, la Commission alléguait les faits suivants :

« De juillet à décembre 1999, des mesures d'isolement d'enfants ont été utilisées de façon abusive, (...) pour des motifs injustifiés et pour des périodes de temps déraisonnables, alors que les enfants ne présentaient pas ou plus de véritable danger pour eux ou pour les autres. (...) Près de 30 épisodes d'isolements ont été imposées par des éducateurs.¹⁰⁴

Les enfants étaient enfermés seuls, parfois à peine vêtus, y prenaient leur repas et pouvaient attendre longtemps avant qu'un éducateur vienne les voir, et ce même s'ils étaient calmes ou en faisaient la demande. »

Les risques associés à de telles pratiques ont été mis en évidence dans une étude récente, menée auprès de 435 jeunes confiés à des centres de réadaptation. L'étude révèle que 68% de ces jeunes présentent un risque suicidaire modéré ou élevé. Les jeunes qui ont vécu des idéations ou des tentatives de suicide identifient les événements déclencheurs de leur conduite de façon qui suit : dans 52% des cas, l'événement est pertinent à des difficulté d'ordre familial, tandis que dans 46% des cas, **il est pertinent au placement en centre de réadaptation et aux conditions de vie dans un tel contexte, notamment les mesures disciplinaires et les mesures de retrait et d'isolement.**¹⁰⁵

L'OCCOPPQ est par ailleurs informé du fait qu'en milieu scolaire, il arrive que des mesures d'isolement soient régulièrement utilisées par du personnel technique appelé à intervenir auprès des enfants et des adolescents qui éprouvent des problèmes de santé mentale graves et persistants.

¹⁰² Voir notamment les rapports annuels des années suivantes : 1993-1994 ; 1994-1995 ; avril-décembre 1995 ; 1996-1997.

¹⁰³ La cause est pendante devant la Cour Supérieure. Elle porte le numéro : 505-05-006444-001.

¹⁰⁴ Dans le langage des établissements, un éducateur est, normalement, une personne qui détient un diplôme technique au terme d'études collégiales.

¹⁰⁵ Pronovost, J. *Le suicide en centres jeunesse ... osons en parler*. Chroniques de Psychoéducation, Vol. 13 no 3-4, 1999 p.4.

Dans ces cas, les mesures d'isolement sont devenues des mesures disciplinaires utilisées avec peu de discernement, faute de connaissances appropriées dans bien des cas.

◆ La demande d'acte réservé

L'OCCOPPQ estime que le moment est venu de reconnaître formellement que la décision d'utiliser une mesure de contention ou d'isolement est, en soi, un acte potentiellement préjudiciable aux personnes qui en font les frais.

Cette décision doit être prise par un professionnel imputable de ses gestes, qui possède l'ensemble des compétences voulues pour ce faire et qui est soumis par la loi à une obligation de formation continue.

L'OCCOPPQ estime que les détenteurs d'un permis de psychoéducateur devraient figurer parmi ces professionnels.

Il y aurait lieu de prévoir comment, en situation d'urgence, la décision peut être prise par une personne autre, sous supervision d'un professionnel désigné à cette fin.

2.7 L'ÉVALUATION ET LES DÉCISIONS EN VERTU DE LA LOI SUR LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

Chaque année, le personnel des directeurs de la protection de la jeunesse procède à l'évaluation d'environ 25 000 signalements. Les décisions prises suite à cette évaluation ont des conséquences majeures sur les conditions de vie des enfants et des adolescents.

Les risques de préjudice sont manifestes : le retrait injustifié d'un enfant de son milieu familial constitue une atteinte grave à ses droits et à son bien-être. Inversement, son maintien dans un milieu à risque peut compromettre son droit à la vie.

4.8.2.3 Les décisions prises en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse

L'évaluation de la situation et les décisions subséquentes quant aux mesures à prendre concernant un enfant ou un adolescent suite à la réception d'un signalement au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse .

◆ État de situation

Chaque année, le personnel des directeurs de la protection de la jeunesse procède à l'évaluation d'environ 25 000 signalements¹⁰⁶. Ces signalements concernent des enfants et des adolescents dont l'âge peut varier entre 1 jour et 18 ans. Environ 45 % d'entre eux ont entre 12 et 18 ans, tandis que 35 % ont entre 5 et 11 ans et que 20 % sont âgés de 0 à 4 ans.

Dans environ 25 % des cas, ces signalements portent sur le fait que l'enfant est victime d'abus physique ou d'abus sexuel. Dans environ **25 % des cas, les signalements portent sur le fait que l'enfant ou l'adolescent manifeste des troubles de comportement sérieux**. Dans le reste des cas, les signalements portent sur le fait que l'enfant est négligé par les personnes responsables d'assurer sa sécurité et son développement.

Au terme de son évaluation, le personnel des DPJ arrive à la conclusion que la sécurité ou le développement de l'enfant ou de l'adolescent est compromis dans environ 43 % des cas. Cet estimé

¹⁰⁶ Ces données sont tirées des *Indicateurs repères sur l'application de la Loi sur la protection de la jeunesse* publiés par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

est applicable à l'ensemble des situations rapportées. **Dans le cas des troubles de comportement, en 1999-2000, le personnel des DPJ en est arrivé à la conclusion qu'une intervention était requise dans 58,5 % des 6231 cas qui lui avaient été soumis**

◆ Le cadre légal

La prise de décision au sens de la *Loi sur la protection de la jeunesse* est une activité encadrée par cette loi, d'abord à l'article 32 de cette loi. Selon cet article, le directeur de la protection de la jeunesse et les membres de son personnel qu'il autorise à cette fin exercent, en exclusivité, diverses responsabilités, notamment les suivantes :

- déterminer la recevabilité du signalement de la situation d'un enfant dont la sécurité ou le développement est ou peut être considéré comme compromis;
- décider si la sécurité ou le développement d'un enfant est compromis;
- décider de l'orientation d'un enfant;
- réviser la situation d'un enfant;
- décider de fermer le dossier.

Comme on peut le constater, le DPJ et son personnel sont d'abord appelés à exercer en exclusivité la fonction de « **gestionnaire de cas** » au sein du système de protection des enfants.

Le DPJ exerce aussi d'autres responsabilités et il peut, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* « autoriser une personne physique », autre qu'un membre de son personnel immédiat, à exercer ces responsabilités. Cette personne peut être à l'emploi du centre jeunesse, d'un autre établissement ou d'un organisme communautaire.

Cette disposition s'applique notamment au fait d'élaborer le plan d'intervention et d'offrir des services variés en milieu familial, naturel ou substitut.

◆ Les préjudices possibles

Le DPJ et les personnes qui agissent en son nom ou avec son autorisation exercent des responsabilités complexes. Les préjudices faits aux enfants qui, dans le cadre de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, reçoivent des services inadéquats ne sont plus à démontrer.

Il suffit de souligner le fait que de ne pas intervenir en vertu de la *Loi sur la protection de la jeunesse* peut compromettre gravement la sécurité immédiate d'un enfant soumis à des mauvais traitements. Par ailleurs, le fait d'intervenir d'autorité, sans motif suffisant ou maladroitement, peut compromettre l'équilibre d'une famille et entraîner un état de fait pire que ce que l'on voulait corriger.

Dans le cas des adolescents qui manifestent des troubles de comportement, le fait de ne pas intervenir, alors que les indications psychosociales vont en ce sens, peut entraîner que l'adolescent choisisse de devenir un « jeune de la rue » avec les risques majeurs que ce mode de vie comporte. Le fait d'intervenir sans motif ou selon des modalités inappropriées constitue un abus d'autorité et une atteinte grave au droit à la liberté et à la vie privée, reconnu à l'adolescent comme à l'adulte.

◆ La demande d'acte réservé

L'OCCOPPQ est d'avis que l'exercice des **responsabilités exclusives** attribuées au personnel du DPJ en vertu de l'article 32 de la *Loi sur la protection de la jeunesse* devrait être un acte réservé au sens des lois professionnelles, **de même que l'élaboration du plan d'intervention** qui suit la décision d'intervenir d'autorité dans la vie d'une famille, peu importe que cette décision ait été prise par un tribunal ou par les parents et le DPJ dans le cas d'un enfant, ou encore par les parents, l'adolescent âgé de 14 ans et plus et le DPJ.

Afin d'assurer la protection du public, il importe que les personnes autorisées à exercer ces responsabilités soient imputables de leurs actes devant un organisme dont c'est le mandat. Il importe que ces personnes soient soumises à une obligation de formation continue et à un code de déontologie.

L'OCCOPPQ est d'avis que les psychoéducateurs et les psychoéducatrices devraient être inclus parmi les professionnels à qui cet acte serait réservé.

CONCLUSION

Le monde a changé et les professions de conseiller d'orientation et de psychoéducateur ont évolué avec le contexte social et les nouveaux besoins de la population. Aussi, de nouvelles solutions s'imposent quant à l'encadrement de l'exercice professionnel afin d'assurer adéquatement la protection du public.

L'ÉVOLUTION DE LA PROFESSION DE CONSEILLER D'ORIENTATION

Du rôle d'orienteur qui guide les jeunes dans un choix d'études et de professions qu'ils exercent toute leur vie chez le même employeur, à celui de conseiller d'orientation qui aide la personne à clarifier son identité et à développer sa capacité de s'orienter et de réaliser ses projets de carrière dans un contexte de mouvance du marché du travail et de compétition pour des emplois de plus en plus temporaires, la fonction du conseiller d'orientation s'est considérablement modifiée. Les clientèles et les milieux de pratique se sont grandement diversifiés avec l'avènement des politiques sociales de désinstitutionnalisation et d'intégration socioprofessionnelle; l'orientation est devenue une problématique d'importance en tant qu'instrument de dignité humaine et de lutte contre l'exclusion sociale; une orientation adéquate contribue également à la stabilité intérieure et au bien-être psychologique. Les aspects d'évaluation, d'information, d'éducation et d'intervention clinique sont désormais essentiels pour répondre aux besoins de l'ensemble des clientèles, qu'elles soient aux prises avec une difficulté dans une étape normale de la vie, à savoir faire un choix professionnel, ou avec des troubles de l'identité ou un dysfonctionnement temporaire ou chronique qui les empêchent de s'orienter ou de s'intégrer dans un emploi satisfaisant.

Après avoir sabré considérablement dans les services d'orientation du réseau scolaire québécois, la réforme de l'éducation accorde une grande importance à l'orientation en insistant pour mettre en place une approche intégrée; la réalisation de cette approche de l'orientation est confiée à une «équipe du milieu». La réinsertion rapide et durable en emploi des travailleurs victimes de maladie, d'accident ou d'un autre événement requérant une réadaptation est hautement souhaitée; elle est confiée à des agents de réadaptation sans formation spécifique. L'intégration au travail des personnes atteintes de troubles mentaux est également souhaitée; elle est confiée à des ressources communautaires. L'information sur les métiers d'avenir est jugée essentielle, l'orientation doit devenir accessible à tous, jeunes et moins jeunes; des sites web prolifèrent sur le sujet, incluant des services d'évaluation psychométrique «en ligne » et des services d'orientation virtuelle.

Il est plus que temps de reconnaître le sérieux et l'ampleur des préjudices encourus par le public qui reçoit des services d'orientation de personnes insuffisamment qualifiées lorsqu'il est question d'évaluation et d'intervention clinique. Les conséquences se font sentir sur l'ensemble de leur vie personnelle et professionnelle, avec des impacts économiques souvent importants et à long terme et des effets parfois néfastes sur leur santé mentale et physique.

L'ÉVOLUTION DE LA PROFESSION DE PSYCHOÉDUCATEUR

De l'éducateur spécialisé qui fournit une alternative à l'école de réforme, à l'asile ou à la prison pour les jeunes ayant des conduites antisociales ou atteints de déficience intellectuelle, au psychoéducateur qui accompagne toute personne en difficulté d'adaptation psychosociale et son entourage immédiat dans leur processus d'acquisition d'habiletés sociales pour rétablir un rapport convenable et l'harmonie qui en résulte tant sur le plan familial que dans son environnement scolaire, communautaire, de travail ou de loisir, la fonction de psychoéducateur a pris beaucoup d'ampleur et de profondeur. La désinstitutionnalisation et le virage milieu ont propulsé les psychoéducateurs dans tous les milieux de pratique et même à la maison familiale ou son substitut; leur contexte de travail est éclaté et leur rôle consultatif auprès des parents et des autres intervenants appelés à agir auprès des mêmes personnes a pris de l'importance. Le recours à la pharmacothérapie a pris de l'ampleur et amène un repositionnement de l'intervention psychoéducative auprès de certaines clientèles.

Les difficultés psychosociales ont augmenté et les effets s'en font sentir tant dans le réseau de l'éducation que dans celui de la santé et des services sociaux. La rationalisation des dépenses publiques a toutefois entraîné l'embauche de nombreux techniciens formés dans les cégeps pour intervenir directement auprès des personnes en difficulté, souvent indistinctement des interventions normalement dévolues aux professionnels. La mise en place, ou la remise en place dans certains cas, de services résidentiels et l'évaluation de leur efficacité s'imposent pour assurer des services adéquats aux clientèles qui font l'objet des chambardements idéologiques dans l'organisation des services. Il y a certainement lieu de mettre en place une culture de l'intervention basée sur les résultats de recherche.

De nouveaux besoins continuent de se faire sentir et élargissent encore le champ de pratique des psychoéducateurs, notamment l'intervention auprès des parents à risque et des familles en crise, tout comme l'augmentation des résidences pour personnes âgées où il y a certes lieu d'organiser des milieux de vie adéquats pour une adaptation harmonieuse des personnes à cette nouvelle étape de leur vie.

Les préoccupations sociales envers toutes les clientèles démunies, notamment envers les enfants en difficulté, envers les personnes atteintes de déficience physique ou mentale, envers les personnes âgées et les traitements qu'elles subissent, militent en faveur d'une réelle reconnaissance des préjudices encourus par ces clientèles souvent en difficulté d'adaptation lorsqu'elles sont en relation avec des personnes insuffisamment qualifiées pour intervenir adéquatement en fonction des circonstances qu'elles ne sont pas en mesure d'évaluer.

DES GESTES À POSER

Compte tenu de l'évolution des deux professions réunies au sein de l'Ordre et des tendances qui se manifestent pour les années à venir, certaines actions sont à prévoir pour assurer un encadrement professionnel adéquat aux membres dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles. Les besoins de formation continue sont de plus en plus pointus et diversifiés et l'Ordre entend prendre des mesures pour faciliter l'accès à la formation continue et au soutien professionnel, en sus de l'importante participation des membres au colloque annuel. Ainsi, l'expérimentation d'un programme de formation continue à distance a débuté et cette approche pourra être utilisée pour les contenus qui s'y prêtent. La section réservée aux membres sur le site web de l'Ordre est en voie de réalisation afin d'alimenter les membres avec une panoplie d'outils et de conseils professionnels, en plus d'alimenter des groupes de discussion sur des problématiques professionnelles.

L'isolement est grand dans les milieux où les équipes ont été démembrées; le transfert d'expérience n'est plus assuré. Aussi, l'Ordre développe un programme de mentorat pour assurer un soutien aux nouveaux dans leur insertion professionnelle et aux membres qui changent de secteur de pratique. Les services conseils téléphoniques fournis aux membres ont également pris de l'ampleur, qu'ils portent sur des aspects déontologiques et réglementaires ou sur des aspects strictement professionnels.

Du travail est également entrepris afin d'élaborer des normes de pratique visant soit des secteurs de pratique, soit des types d'intervention. Ainsi, des normes de pratique sur l'utilisation des instruments d'évaluation psychologique par les conseillers d'orientation sont en préparation à la suite d'une entente avec l'organisme international qui travaille sur cette question. Des normes générales de pratique sont également en préparation pour les psychoéducateurs, ainsi que des outils pour mettre en place l'inspection professionnelle, compte tenu de leur récente intégration à l'Ordre.

Une importante campagne d'information publique a aussi été réalisée pour bien renseigner les employeurs et la population sur l'importance de faire appel à un membre de l'Ordre pour des services professionnels d'orientation ou de psychoéducation. Des contacts réguliers avec les représentants des divers ministères qui décident des politiques touchant les divers secteurs de travail des membres sont également maintenus.

Malgré toutes ces actions, un constat demeure : les importantes limites des ordres professionnels à titre réservé à assurer une protection du public adéquate. Les échappatoires sont nombreux tant pour les employeurs que pour les professionnels désirant se soustraire aux mécanismes du système professionnel : double appellation dans les conventions collectives, appellations similaires, embauche de techniciens pour des tâches d'un niveau de professionnel, mandat d'équipe sans imputabilité, réaffectation de personnel permanent à des tâches pour lesquels ils ne sont pas qualifiés, titres d'emploi génériques, mandats professionnels à des organismes communautaires, etc. Les membres qui veulent se soustraire à l'inspection professionnelle, ou au suivi dans les cas de non conformité de certaines pratiques, démissionnent et continuent à occuper les mêmes fonctions. Les ordres professionnels à titre réservé sont souvent écartés des discussions menant à l'adoption des politiques publiques relevant directement de leur champ d'expertise puisqu'ils ne sont pas incontournables. Dans le contexte de rationalisation des dépenses, ces pratiques se sont amplifiées dans les réseaux public et parapublic, entraînant de sérieux risques de préjudices pour le public.

L'ampleur des problèmes humains et leur complexité dans le contexte social actuel, de même que l'augmentation des clientèles démunies sont évidents, augmentant ainsi le besoin de services professionnels qualifiés. La diminution des services publics et le fort taux de chômage ont toutefois amené un plus grand nombre de personnes non qualifiées à offrir leurs services en privé afin de créer leur propre emploi. De telles situations ont également amplifié les risques de préjudices pour le public, risques qui sont désormais présents tant dans le réseau public que dans le réseau privé et dans le réseau communautaire.

L'Ordre a certes des gestes à poser pour assurer au mieux son mandat de protection du public mais le Gouvernement a également des gestes à poser pour assurer au mieux la protection du public en matière de services professionnels en santé mentale et en relations humaines. Il apparaît urgent de reconnaître l'existence de préjudices en santé mentale et en relations humaines, tout comme il l'a reconnu depuis fort longtemps en santé physique, et d'envisager la réserve d'activités potentiellement préjudiciables à des professionnels qualifiés pour exercer de telles activités ainsi que l'abolition des diverses échappatoires permettant autant aux employeurs qu'aux travailleurs de se soustraire au système professionnel et de mettre ainsi la sécurité du public en danger.

DES PRÉJUDICES À RECONNAÎTRE

Des préjudices importants et durables peuvent être causés par l'absence ou le recours tardif à une expertise professionnelle d'évaluation, de traitement ou d'intervention là où ce serait nécessaire, tout autant que par le recours à une évaluation inadéquate ou par l'application d'un traitement inadéquat ou par une intervention inappropriée. De tels actes, ou leur absence, peuvent entraîner ou aggraver des problèmes psychologiques tels que des états dépressifs allant jusqu'au suicide, des troubles de la personnalité allant jusqu'à des comportements dangereux pour autrui. Les préjudices peuvent également être sociaux ou moraux par une atteinte à la dignité ou à la réputation. Ils peuvent être physiques dans les cas d'utilisation de mesures de contention qui blesseraient la personne ou dans les cas où la personne ne serait pas dirigée vers des services médicaux ou autres requis par son état. Et finalement, les préjudices peuvent aussi être d'ordre économique par une évaluation inadéquate menant à la perte d'un emploi ou de prestations. Les tribunaux civils reconnaissent de tels préjudices et octroient des sommes d'argent importantes pour les dommages psychologiques, moraux, sociaux, physiques ou économiques subis par des personnes dans d'autres circonstances. Il serait temps de reconnaître l'existence de ces préjudices au sein du système professionnel et d'agir de manière à minimiser les risques de leur occurrence.

Dans le cadre du présent exercice d'identification d'actes à réserver aux conseillers d'orientation et aux psychoéducateurs exerçant dans le grand secteur de la santé et des relations humaines, ont été pris en considération : l'organisation des services de manière à ne conserver que des actes comportant un haut potentiel de préjudices; le niveau de complexité requérant une expertise particulière pour poser adéquatement l'acte; le fait de ne pas entraîner une pénurie de professionnels pour poser l'acte ni une paralysie des institutions, tout en préservant l'interdisciplinarité. Cela demeure certes un exercice de

recherche du meilleur équilibre possible dans le respect des expertises de chacun. Aussi, la présentation des spécificités de nos deux professions amène à constater que certaines zones grises avec d'autres intervenants constituent parfois des chevauchements légitimes entre deux professions connexes, parfois des zones de complémentarité et parfois des zones d'empiétement qui devraient être éliminées pour assurer la protection du public.

Une habilitation générale pour chacune des deux professions ainsi que des habilitations plus spécifiques visant des actes posés dans des contextes de pratique régis par un encadrement juridique particulier sont présentées. Le premier volet signale clairement que l'acte d'évaluation est à la base de nos interventions professionnelles et que de l'évaluation découlera une série d'interventions ou de décisions qui auront des conséquences sérieuses sur la vie des personnes en cause. Le second volet correspond à la compréhension du cadre d'analyse du Groupe de travail ministériel sur les professions de la santé et des relations humaines tel que présenté par son président lors de nos rencontres. Bien que cette approche permette d'identifier des actes qui sont beaucoup plus spécifiques à nos professions respectives et qu'ils pourraient requérir une exclusivité compte tenu de l'expertise pointue qui est en cause, il faut toutefois noter que des actes professionnels potentiellement aussi préjudiciables sont posés dans des contextes de pratique qui ne sont régis par aucune loi et que cette seule approche laisserait des trous béants dans la protection du public.

DES ACTES À RÉSERVER

➤ AUX CONSEILLERS D'ORIENTATION

1. L'évaluation du fonctionnement psychologique normal ou pathologique d'une personne, notamment à l'aide d'instruments psychométriques.

ACTE DEMANDÉ EN PARTAGE

2. La formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation du fonctionnement intellectuel, psychologique et des ressources personnelles d'un enfant ou d'un adolescent préalable à :
 - une décision menant à un renvoi, à une suspension à long terme ou à répétition;
 - une décision menant à une exclusion du milieu scolaire normal et à son classement dans une ressource spécialisée, notamment une école, une classe ou un groupe spécialisés ;
 - l'établissement du plan d'intervention au bénéfice des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), lorsqu'une évaluation spécialisée est requise.

ACTE DEMANDÉ EN PARTAGE

3. L'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles et du potentiel professionnel, ainsi que l'identification d'un emploi, d'un projet occupationnel ou d'études, compatibles avec l'ensemble des données relatives à la personne et au marché du travail dans le cadre des services de réadaptation visant la réinsertion en emploi.

ACTE DEMANDÉ EN EXCLUSIVITÉ

4. L'évaluation du fonctionnement psychologique, des ressources personnelles d'une personne et de sa situation particulière par rapport à l'emploi et au marché du travail et l'élaboration d'un plan d'intervention individualisé en vue de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle lorsque des mesures d'insertion ou de réinsertion en emploi ont déjà été utilisées sans succès.

ACTE DEMANDÉ EN EXCLUSIVITÉ

➤ **AUX PSYCHOÉDUCATEURS**

1. Évaluation des difficultés d'adaptation psychosociale et des capacités adaptatives d'une personne.

ACTE DEMANDÉ EN PARTAGE

2. Formulation d'un avis ou d'une recommandation suite à l'évaluation de l'adaptation psychosociale et des capacités adaptatives d'un enfant ou d'un adolescent préalable à :

- une décision menant à un renvoi de l'école, à une suspension à long terme ou à répétition;
- une décision menant à son exclusion du milieu scolaire normal et à son classement dans une ressource spécialisée, notamment une école, une classe ou un groupe spécialisés;
- l'établissement du plan d'intervention au bénéfice des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA), lorsqu'une évaluation spécialisée est requise.

ACTE DEMANDÉ EN PARTAGE

3. L'élaboration et l'encadrement de la mise en œuvre du plan d'intervention au bénéfice des personnes confiées, par ordonnance du tribunal ou sur une base volontaire, à un établissement autre qu'un centre hospitalier où ils reçoivent des services à caractère résidentiel, en internat ou dans la communauté :

- les enfants et les adolescents qui manifestent des troubles de comportement ou qui sont placés sous garde en raison des délits qui leur sont reprochés;
- les enfants, les adolescents et les adultes, confiés à un centre de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle associée à des troubles du comportement.

ACTE DEMANDÉ EN EXCLUSIVITÉ

4. L'utilisation de toute mesure de contention ou d'isolement dans le cadre de la prestation de services visant l'éducation, la santé ou le bien-être des personnes.

ACTE DEMANDÉ EN PARTAGE

5. L'évaluation de la situation et les décisions subséquentes quant aux mesures à prendre suite à la réception d'un signalement au sens de la Loi sur la protection de la jeunesse.

ACTE DEMANDÉ EN PARTAGE

Il est à noter que les formulations des actes demandés n'ont pas la prétention de répondre aux critères juridiques ou d'être univoques. Ils signalent toutefois les activités potentiellement préjudiciables qu'il y a lieu de réserver pour la protection du public, actes pour lesquels nos membres respectifs sont qualifiés.

D'autres actes ont un potentiel de préjudices importants mais n'ont pas été mentionnés car ils ne sont pas encadrés par une loi dans un contexte de pratique spécifique et qu'ils apparaissent plus difficiles à circonscrire. À titre d'exemple, notons que de mauvais conseils d'orientation à un jeune étudiant peuvent avoir des conséquences de toute nature (psychologiques, sociales, morales, physiques et économiques) et ce, sur une très longue période de sa vie; il apparaît toutefois difficile de réserver un tel acte puisque beaucoup d'autres personnes de son entourage vont parler de son orientation à un jeune. Peut-on cerner le conseil de nature professionnelle pour le distinguer des discussions avec un enseignant ou un conseiller en information scolaire et professionnelle qui peut intervenir à certains égards, mais n'a pas les compétences requises pour effectuer l'ensemble de l'intervention d'orientation? Le même type d'exemple s'applique également en psychoéducation où il apparaît difficile de réserver l'intervention psychoéducative dans tous les contextes où elle est pratiquée puisque l'utilisation des situations de la vie

quotidienne pour servir de support à une démarche d'adaptation n'est certes pas l'apanage des psychoéducateurs et qu'elle fait partie des interventions d'un parent compétent. Encore là, comment cerner l'intervention de nature professionnelle pour la distinguer des gestes des personnes significatives de son entourage qui visent également à soutenir la personne et de celle des éducateurs spécialisés qui peuvent intervenir à certains égards mais n'ont pas les compétences requises pour effectuer l'ensemble de l'intervention psychoéducative?

Toutefois, considérer uniquement des actes posés dans le contexte spécifique de lois s'appliquant à un secteur de pratique comporte des risques non négligeables pour la protection du public. D'une part, de telles lois peuvent être modifiées pour contourner un acte réservé qui référerait à la formulation d'un article de loi spécifique, rendant ainsi caduque la réserve de cet acte. D'autre part, une telle approche laisserait également des clientèles sans protection aucune par rapport au même acte posé par des personnes non qualifiées, pour la seule raison que ce secteur de pratique n'est pas régi par une loi; en plus des risques encourus par ces clientèles, l'iniquité dans le traitement serait inacceptable.

Par ailleurs, si des actes étaient réservés à d'autres professionnels, tels que l'évaluation psychosociale, il y aurait lieu d'envisager d'octroyer également ce dernier aux psychoéducateurs puisque cet acte est au cœur de leur fonction, même s'il est formulé autrement dans le présent document. Il y aurait également lieu d'envisager le partage avec les conseillers d'orientation qui ont, dans le cadre de leurs fonctions d'orientation auprès des jeunes en difficulté, à évaluer également leur adaptation psychosociale et leur capacité à s'adapter à un environnement de travail. Cette situation illustre éloquemment le potentiel de conflit interprofessionnel lié à l'interprétation de la portée d'un acte réservé; il y aura certainement lieu d'harmoniser la terminologie utilisée dans les actes à réserver afin de minimiser les divergences dans l'interprétation des habilitations des uns et des restrictions des autres.

Il en est de même en ce qui concerne une éventuelle réserve de l'expertise psycholégale où il faudrait alors considérer que les conseillers d'orientation interviennent également devant les tribunaux en tant qu'experts sur des questions reliées à l'évaluation du fonctionnement psychologique et des ressources personnelles et ce, notamment dans l'établissement du potentiel d'employabilité dans des cas de réadaptation, dans des cas de sélection de personnel, dans des cas de détermination de la pension alimentaire.

LES CHAMPS ÉVOCATEURS

Compte tenu de la récente entrée en vigueur du décret d'intégration des psychoéducateurs à l'Ordre des conseillers d'orientation, décret présentant un nouveau champ évocateur pour les conseillers d'orientation et un premier champ officiel pour les psychoéducateurs, nous n'avons pas jugé pertinent de formuler de nouvelles propositions pour nos champs évocateurs respectifs. Bien sûr que quelques mots pourraient être changés pour mieux rendre compte de nos réalités mais l'Ordre a préféré laisser au Groupe ministériel le soin de formuler une proposition tenant compte des règles qui seront établies dans le cadre de la réorganisation des professions en santé et relations humaines.

La question de l'harmonisation du vocabulaire des professions de la santé mentale et des relations humaines apparaît essentielle afin que le public comprenne tant les similitudes que les différences entre les professions, ainsi que les zones légitimes de chevauchement inévitables entre des professions connexes. Ainsi, sera-t-il préférable d'indiquer l'évaluation des difficultés d'adaptation psychosociale et des capacités adaptatives d'une personne ou l'évaluation psychosociale? Ou d'utiliser les deux terminologies selon les professions respectives? L'utilisation de la terminologie propre à nos professions respectives a été privilégiée mais elle peut porter à confusion pour le public lorsqu'il tente de cerner les nuances avec la terminologie propre à une profession connexe. Le Groupe ministériel ayant seul la vue d'ensemble des professions concernées à cette étape du processus, l'OCCOPPQ préfère réserver ses commentaires pour le moment où le Groupe lui présentera des propositions en cette matière.

LE PROFIL DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION

Données au 3 décembre 2001

➤ Inscriptions totales au Tableau des membres de l'OCCOPPPQ : **3077** ♦ Moyenne d'âge **41,5**

Nombre de conseillers d'orientation inscrits au Tableau des membres: **2183** ♦ Moyenne d'âge : **43,8**

Classement selon les milieux de travail			
Milieux de travail	Nombre	Moyenne d'âge	%
Éducation	955	44,8	43,7 %
▪ Administration	10	48,1	
▪ Cégep	172	42,9	
▪ Éducation des adultes	144	43,0	
▪ Préscolaire et primaire	32	43,6	
▪ Secondaire	489	45,4	
▪ Universitaire-enseignement et recherche	60	50,6	
▪ Universitaire-services de consultation	48	44,6	
Petite enfance	1	54,0	0,0 %
Emploi	447	36,2	20,5 %
▪ CLE	32	40,1	
▪ Développement de l'employabilité	341	34,3	
▪ Emploi-Québec	74	43,3	
Réadaptation	53	42,5	2,4 %
▪ Centres de réadaptation	24	41,3	
▪ Cie d'assurances	5	36,8	
▪ CSST – IVAC – SAAQ	24	44,8	
Centres hospitaliers	17	48,4	0,8 %
▪ Hôpital général	10	50,0	
▪ Hôpital spécialisé	7	46,1	
Centres jeunesse	10	45,8	0,5 %
CLSC	7	48,1	0,3 %
CHSLD	1	39,0	0,0 %
Organismes communautaires	36	41,0	1,6 %
Fonction publique et organismes	82	44,5	3,8 %
Compagnies et entreprises	61	38,0	2,8 %
Cabinet-conseil (à temps plein)¹	296	47,0	13,6 %
Centre de détention-réhabilitation	9	39,0	0,4 %
Autres	24	46,1	1,1 %
En recherche d'emploi	35	38,0	1,6 %
Sans emploi	149	57,5	6,8 %

¹ Nombre de c.o. ayant un cabinet-conseil à temps partiel : 280 ➔ 26,4 % du total des c.o. font de la pratique privée.

CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION PAR TRANCHE D'ÂGE						
Tranche d'âge	Femmes		Hommes		Cumulatif	%
	Nombre	%	Nombre	%		
24 ans et moins	4	0,2 %	0	0 %	4	0,2 %
de 25 à 29 ans	232	10,6 %	29	1,3 %	265	12,1 %
de 30 à 34 ans	269	12,3 %	69	3,2 %	603	27,6 %
de 35 à 39 ans	163	7,5 %	64	2,9 %	830	38,5 %
de 40 à 44 ans	199	9,1 %	74	3,4 %	1103	50,5 %
de 45 à 49 ans	235	10,8 %	120	5,5 %	1458	66,8 %
de 50 à 54 ans	185	8,5 %	141	6,5 %	1784	81,8 %
de 55 à 59 ans	106	4,9 %	130	6,0 %	2020	92,7 %
de 60 à 64 ans	30	1,4 %	48	2,2 %	2098	96,3 %
de 65 à 69 ans	23	1,1 %	27	1,2 %	2148	98,6 %
de 70 à 74 ans	10	0,4 %	10	0,4 %	2168	99,4 %
plus de 75 ans	0	0 %	15	0,6 %	2183	100,0%
Âge moyen	41,3		48,9			
TOTAL	1456	66,7 %	727	33,3 %		

CHOIX MINISTÉRIELS VS LE CONCEPT D'ÉCOLE ORIENTANTE

Dans le cadre du volet *Soutenir l'école montréalaise* du Plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation, le ministère de l'Éducation (1997)² a retenu depuis 1997 le concept de l'école orientante et en a même fait une *mesure* faisant l'objet de subventions dans le cadre du soutien à l'école montréalaise. Il est question du *Plan individuel de formation* (PIF) et on y présente une liste d'activités d'information scolaire et professionnelle ainsi que des activités de découverte de soi. On y traite également du rôle des enseignants, on y associe les parents et les groupes socio-économiques.

Le ministère de l'Éducation annonce le retrait du cours d'éducation au choix de carrière de la grille-matières de l'élève³ alors que l'Énoncé de politique éducative⁴ mentionne qu'il est temps d'accorder une attention plus soutenue à l'orientation des élèves et intègre l'orientation et l'information au projet éducatif de l'école. Car l'orientation « fait partie de la mission qui consiste à qualifier les élèves⁵ » : « L'école a le devoir de rendre tous les élèves aptes à entreprendre et à réussir un parcours scolaire et à s'intégrer à la société par la maîtrise de compétences professionnelles⁶ ».

La Commission des programmes d'études⁷ mentionne que l'école doit soutenir les élèves dans leur démarche d'orientation scolaire et professionnelle. Il est question notamment d'activités d'information scolaire et professionnelle et d'activités d'enseignement qui permettront d'établir des liens entre les apprentissages scolaires, la vie courante et le monde du travail.

Les services complémentaires « doivent comprendre des services d'information et d'orientation scolaires et professionnelles⁸ ». La réforme vise l'intégration de l'orientation et de l'information dans les programmes d'études. D'une part, l'un des huit domaines d'expérience de vie du *Programme des programmes*⁹ est l'orientation et l'entrepreneuriat. Ce domaine comprend les axes de développement suivants : conscience de soi, connaissance du monde scolaire, connaissance sur les rôles sociaux, les métiers et professions, connaissance du monde du travail, stratégies liées à un projet. D'autre part, l'une des compétences transversales d'ordre personnel et social concerne le développement de l'identité. Non seulement l'information et l'orientation sont intégrés aux programmes d'études, mais « un autre enjeu important des choix ministériels concerne l'organisation d'activités d'information et d'orientation parascolaires et complémentaires¹⁰ ».

À la suite du Sommet du Québec et de la jeunesse, le ministre Legault a annoncé son intention d'étendre le projet d'école orientante à tous les établissements d'enseignement,¹¹ et un mois plus tard, il réitère « que le personnel des établissements d'enseignement sera invité à se mobiliser pour intégrer l'information et l'orientation scolaires et professionnelles au projet éducatif de l'école¹² ».

² MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : *Prendre le virage du succès, plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation*. Québec, 1997.

³ Si le calendrier d'implantation de la réforme n'est pas modifié, la nouvelle grille horaire pour la 5^e secondaire entrera en vigueur en 2005. Cela devrait donc être la dernière année du cours d'éducation au choix de carrière.

⁴ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : *Énoncé de politique éducative : L'École, tout un programme*. Québec, 1997.

⁵ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, 2000, *op. cit.* Page 27.

⁶ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, 1997 *op. cit.* Page 9.

⁷ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, COMMISSION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES : Orientations et encadrements pour l'établissement du programme de formation. Québec, 1998.

⁸ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, 2000, *op. cit.* Page 27.

⁹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : *Programme des programmes*. Document de travail, version préliminaire, Québec, 1999.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : Le programme de formation. Éducation préscolaire, Enseignement primaire, 1^{er} cycle : version approuvée, 2^e et 3^e cycle : version temporaire. Québec 2000.

¹⁰ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, 2000, *op. cit.* Page 30.

¹¹ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : *Reinvestissement d'un milliard de dollars pour favoriser la réussite de tous les jeunes*, communiqué de presse. Québec, 15 mars 2000.

¹² Notes pour l'allocation de M. François Legault à l'occasion de l'ouverture des travaux de la Commission parlementaire de l'éducation chargée d'étudier les crédits du ministère de l'Éducation pour 2000-2001, 2001-2009 ; *la décennie de l'éducation*, 14 avril 2000, p. 3 cité dans : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION : *L'école orientante : un concept en évolution*, document de travail. Direction de la recherche, Québec, 2000. Page 30.

LE PROFIL DES PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES

Données au 3 décembre 2001

➤ Inscriptions totales au Tableau des membres de l'OCCOPPPQ : **3077** ♦ Moyenne d'âge **41,5**

Nombre de psychoéducateurs inscrits au Tableau des membres : **894** ♦ Moyenne d'âge : **35,7**

Classement selon les milieux de travail			
Milieux de travail	Nombre	Moyenne d'âge	%
Éducation	369	36,1	41,3 %
▪ Administration	4	37,8	
▪ Cégep	10	43,8	
▪ Éducation des adultes	10	38,4	
▪ Préscolaire et primaire	220	34,7	
▪ Secondaire	102	35,6	
▪ Universitaire-enseignement et recherche	23	47,1	
Petite enfance	23	28,5	2,6 %
Emploi	13	29,8	1,5 %
▪ Développement de l'employabilité	9	29,0	
▪ Emploi-Québec	3	30,0	
Réadaptation	67	35,1	7,5 %
▪ Centres de réadaptation	64	34,8	
▪ CSST – IVAC – SAAQ	2	48,5	
Centres hospitaliers	49	36,1	5,5 %
▪ Hôpital général	15	32,7	
▪ Hôpital spécialisé	34	37,6	
Centres jeunesse	123	35,9	13,8 %
CLSC	54	34,6	6,0 %
CHSLD	9	38,8	1,0 %
Organismes communautaires	83	32,1	9,3 %
Fonction publique et organismes	10	36,3	1,1 %
Compagnies et entreprises	5	28,4	0,6 %
Cabinet-conseil (à temps plein)¹³	39	46,4	4,4 %
Centre de détention-réhabilitation	2	32,0	0,2 %
Autres	4	43,3	0,4 %
EN RECHERCHE D'EMPLOI	10	38,3	1,1 %
SANS EMPLOI	34	35,4	3,8 %

¹³ Nombre de ps. éd. ayant un cabinet-conseil à temps partiel : 56 → 11 % du total des ps. éd. font de la pratique privée.

PSYCHOÉDUCATEURS ET PSYCHOÉDUCATRICES PAR TRANCHE D'ÂGE						
Tranche d'âge	Femmes		Hommes		Cumulatif	%
	Nombre	%	Nombre	%		
24 ans et moins	102	11,4 %	6	0,7 %	108	12,1 %
de 25 à 29 ans	201	22,5 %	23	2,6 %	332	37,2 %
de 30 à 34 ans	104	11,6 %	20	2,2 %	456	51,0 %
de 35 à 39 ans	93	10,4 %	27	3,0 %	576	64,4 %
de 40 à 44 ans	86	9,7 %	34	3,8 %	696	77,9 %
de 45 à 49 ans	79	8,9 %	32	3,6 %	807	90,3 %
de 50 à 54 ans	33	3,7 %	18	2,0 %	858	96,0 %
de 55 à 59 ans	12	1,3 %	10	1,1 %	880	98,4 %
de 60 à 64 ans	4	0,4 %	5	0,6 %	889	99,6 %
de 65 à 69 ans	1	0,1 %	2	0,2 %	892	99,8 %
de 70 à 74 ans	0	0,0 %	0	0,0 %	892	99,8 %
plus de 75 ans	1	0,1 %	1	0,1 %	894	100,0%
Âge moyen	34,3		48,9			
TOTAL	716	80,1 %	178	19,9 %		