

Association canadienne de counseling et de psychothérapie

**Symposium national 2011 sur la mobilité interprovinciale et  
territoriale au sein de la profession du counseling**

Le 7 et 8 avril 2011  
Ottawa, Ontario

**Compte rendu intégral**

## Table des matières

<b>Messages-clés</b> .....	<b>1</b>
<b>Prochaines étapes</b> .....	<b>1</b>
<b>Séance d'ouverture</b> .....	<b>2</b>
Mot de bienvenue et présentations.....	2
Déroulement.....	2
<b>Mise en contexte</b> .....	<b>3</b>
Tour de table des représentants pancanadiens .....	5
<b>Présentation de RHDCC</b> .....	<b>10</b>
<b>Représentants de la profession</b> .....	<b>13</b>
<b>Le sondage</b> .....	<b>14</b>
La démarche du sondage.....	14
Résultats du sondage.....	15
<b>Modèle de cadre pour un code de déontologie et des normes d'exercice</b> .....	<b>22</b>
Toile de fond.....	22
Question 1 .....	25
Question 2 .....	25
Question 3 .....	26
Question 4 .....	26
Question 5 .....	27
<b>Secteurs-clés pour le code de déontologie et les normes d'exercice</b> .....	<b>28</b>
Secteur-clé 1: Objets du Code .....	28
Secteur-clé 2: Structure du Code .....	30
Secteur-clé 3: Établissement d'un consensus .....	32
Secteur-clé 4: Sensibilité à la culture et justice sociale .....	34
Secteur-clé 5: Communication et partage du Code .....	36
Secteur-clé 6: Recherche et tests continus portant sur le Code .....	38
<b>Échéanciers et responsabilités</b> .....	<b>40</b>
<b>Communiquer la vision</b> .....	<b>42</b>
<b>Mot de la fin</b> .....	<b>43</b>
<b>Annexe 1 : Résultats anticipés et évaluation de la séance</b> .....	<b>44</b>
Résultats anticipés de la séance .....	44
Évaluation de la séance.....	44
<b>Annexe 2 : Liste des participants</b> .....	<b>46</b>

## Messages-clés

*Le Groupe de travail sur le projet propose de relayer à ses divers auditoires les messages-clés suivants issus de la séance :*

- ⇨ Les résultats du sondage indiquent que les professionnels du counseling, malgré la diversité qui les caractérise, sont parvenus à un consensus sur la définition du counseling et de la psychothérapie et sur un énoncé du champ d'application pour la pratique du counseling et de la psychothérapie.
- ⇨ Nous retournons dans nos milieux locaux à titre de porte-parole de la profession.
- ⇨ Le Groupe de travail se compose de professionnels dévoués et travailleurs qui œuvrent au nom d'un grand nombre d'autres professionnels de ce vaste milieu.
- ⇨ Le Groupe de travail a pour mandat de rédiger un Code de déontologie.
- ⇨ Les participants reconnaissent l'importance d'inclure les questions de justice sociale.
- ⇨ Un lien concret a été établi avec le processus de réglementation.
- ⇨ Le train de la réglementation s'est mis en marche. Il reste encore beaucoup de place pour ceux et celles qui souhaitent monter à bord.

## Prochaines étapes

*Pour poursuivre sur la lancée de la présente séance, que doit-on prévoir au cours des 15 à 45 prochains jours? Quoi, qui et dans quels délais?*

QUOI	QUI	DANS QUELS DÉLAIS
Livrer la version électronique du compte rendu intégral à Barbara MacCallum	Moira White	Le 15 avril 2011
Discuter de la demande de financement des prochaines étapes	Groupe de travail	Conférence téléphonique le 20 avril
Faire parvenir le compte rendu intégral à tous les participants	Barbara MacCallum	Le 20 avril 2011
Mettre en ligne le compte rendu et les photos du symposium sur le site Web de l'ACCP	Personnel de l'ACCP	Le 22 avril 2011
Identifier les titres qui sont protégés ou qui sont susceptibles de le devenir dans les différents territoires de compétence canadiens.	Groupe de travail	en cours
Faire une demande de financement des autres étapes	Groupe de travail sur le projet	Le 15 mai 2011

## **Séance d'ouverture**

### **Mot de bienvenue et présentations**

Les coprésidents Blythe Shepard et Glenn Sheppard ont souhaité la bienvenue aux participants au *Symposium 2011* et ont invité la sage Algonquine Dorothy Meness à inaugurer officiellement le Symposium.

La Sage Meness a souhaité la bienvenue aux participants en ce territoire algonquin traditionnel et offrit des prières pour les délibérations à venir.

Glenn Sheppard offrit à la Sage Meness un don de tabac en signe de bienvenue et de reconnaissance.

Faisant remarquer que le paysage du counseling et de la psychothérapie était en pleine évolution rapide au Canada, la D<sup>re</sup> Blythe Shepard indiqua sa satisfaction de voir s'implanter une plus grande réglementation de la profession. « Nous vivons une période stimulante et pleine de défis », affirma-t-elle, en ajoutant qu'elle s'attendait à encore plus de mouvement et de changement. Elle fit un accueil cordial aussi bien aux nouveaux participants qu'à ceux et celles qui y ont déjà participé, et elle mentionna tout particulièrement le D<sup>r</sup> Ron Lehr de l'ACCP, hôte du Symposium de cette année.

Le D<sup>r</sup> Glenn Sheppard s'est dit lui aussi ravi de coprésider le Symposium, particulièrement en ces temps historiques dans l'évolution de la profession. Il présenta les invités spéciaux des ordres professionnels : Joyce Rowlands, registraire du Conseil transitoire de l'Ordre des psychothérapeutes autorisés et des thérapeutes autorisés en santé mentale de l'Ontario (CTOPATASMO); Kevin VanDerZwet Stafford, membre du Conseil de direction du CTOPATASMO; Anne-Marie Veilleux de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec; Laurent Matte, président de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec.

La D<sup>re</sup> Shepard exprima au nom du groupe ses sincères remerciements à RHDCC (Ressources humaines et développement des compétences Canada) pour le financement des projets et des symposiums. Étaient présents au *Symposium 2011* à titre de représentants de RHDCC : Philippe Laurencelle, Diane Marina, Grant Barry et Julie Adam.

Les participants ont uni leurs voix à celles de Blythe Shepard et de Glenn Sheppard pour remercier la directrice générale de l'ACCP, Barbara MacCallum. Pour sa part, madame MacCallum remercia le personnel du siège social.

À la demande de Glen Sheppard, les participants se sont présentés.

### **Déroulement**

L'animateur, Tony Nash, a passé en revue l'ordre du jour et le déroulement du Symposium.

Les participants ont entériné les objectifs du Symposium :

- Confirmer l'approbation d'une définition pancanadienne commune du counseling, partager la diversité des titres professionnels dans l'ensemble du pays et confirmer l'approbation d'un champ d'application pour la profession de counseling.
- Solliciter les commentaires et suggestions au sujet du format proposé des futurs code de déontologie et normes d'exercice.
- Examiner les stratégies de communication destinées à tenir au courant les parties intéressées et les organismes de réglementation au sujet de l'état et de l'évolution des projets.
- Examiner des stratégies de communication destinées à améliorer la communication permanente de l'état de la réglementation et de l'évolution constante de la réglementation à l'intérieur des provinces et territoires et entre ceux-ci.
- Déterminer les prochaines étapes et élaborer un plan d'action pour la mise en œuvre.

### **Mise en contexte**

Blythe Shepard a donné un aperçu des événements et des démarches ayant mené au présent symposium. Elle a d'abord expliqué la différence entre des professions réglementées et celles qui ne le sont pas, soulignant qu'au Canada, 20 % des emplois sont réglementés. Elle cita entre autres l'exemple des enseignants et des infirmières. On réglemente les professions afin de protéger le public, le consensus étant que la personne peut pratiquer en toute sécurité et efficacement sur l'un ou l'autre des territoires de compétence du Canada, aussi bien lors de son admission à la profession que sur une base permanente. Les titres et diplômes n'ont de pertinence que dans la mesure où ils documentent la compétence. Les professions et emplois qui ne sont pas réglementés ne requièrent pas de permis, ni de certificat ou d'inscription, mais les candidats doivent démontrer qu'ils détiennent suffisamment d'expérience et de formation pour occuper le poste. Dans les territoires de compétence qui n'ont pas d'exigences réglementaires, bon nombre d'employeurs de conseillers exigent que leur personnel détienne un certificat d'autoréglementation, tel que le titre de CCC ou de RCC.

L'ACI (Accord sur le commerce intérieur) permet aux travailleurs qualifiés dans une province ou un territoire d'avoir accès à des offres d'emploi équivalentes dans les autres territoires de compétence au Canada, sans devoir subir une nouvelle formation, de nouveaux tests ou évaluations. Dans certains cas, cependant, on peut exiger du candidat qu'il fasse la démonstration de connaissances locales. Par exemple, les ordres professionnels des psychologues peuvent imposer un examen sur la jurisprudence. Certaines provinces, comme le Québec, ont aussi des exigences en matière linguistique. Si dans une province ou un territoire donné, on a pu démontrer des différences quant aux normes d'exercice ou aux champs d'application, alors les responsables de la réglementation peuvent imposer des exigences supplémentaires liées à ces différences. Au nombre des objectifs légitimes de la réglementation, citons la sécurité, la sûreté et l'ordre publics; ceux-ci doivent être affichés sur le site Web public.

La D<sup>re</sup> Blythe Shepard présenta ensuite une diapositive illustrant l'échéancier de réglementation dans l'ensemble du Canada depuis 1963, lorsque le Québec encadra le titre de

« conseiller d'orientation », et jusqu'à ce jour. Le Québec a été le territoire de compétence le plus actif : il fut la première province à réglementer le titre et les activités associés à la profession de counseling. La Nouvelle-Écosse s'est dotée d'une réglementation et attend actuellement son adoption. L'Ontario est actuellement en cours d'élaboration d'une réglementation; les autorités ont mis sur pied un conseil transitoire, qui a rédigé des versions préliminaires de règlements sur l'exercice et l'inconduite. En C.-B., une démarche est en cours depuis longtemps. Le Nouveau-Brunswick et l'Î.-P.-É. sont, elles aussi, engagées dans une démarche de réglementation. À Terre-Neuve et Labrador, au Manitoba, en Alberta, en Saskatchewan et dans le Nord, on n'a pas encore entrepris le processus de réglementation du counseling.

L'adoption d'une réglementation provinciale ou territoriale exige, notamment, un champ d'application confirmé, la définition confirmée d'un titre ou des actes soumis à des restrictions ou des activités contrôlées, des compétences confirmées et un code de déontologie confirmé. Autrement dit, la mise en place d'un ordre professionnel n'est pas une démarche facile ni rapide, comme en témoignent les démarches actuellement en cours en Ontario. La réglementation vise à réduire les risques de préjudice au public, tout en maximisant le bien-être du client. L'autorégulation est accordée par les gouvernements provinciaux et territoriaux à titre de privilège assorti de l'obligation de normes de pratique. En vertu de l'ACI, ces normes doivent être comparables dans l'ensemble du pays. L'un des objectifs du Groupe de travail consiste à faciliter la mobilité des conseillers et psychothérapeutes entre les provinces et territoires.

Abordant la question de la terminologie, Blythe Shepard affirma que l'utilisation par le Groupe de travail du terme *counseling* pour décrire la nature de la profession a été bien accueillie par les membres, en dépit du fait que l'on dénombre plus de 70 titres différents en usage dans l'ensemble du Canada, ainsi que plus de 250 types de pratique.

Le premier *Symposium national sur la réglementation du counseling* fut tenu à Vancouver, en 2005. On y a jeté les bases des démarches à venir en réunissant divers organismes liés au counseling qui s'étaient montrés intéressés à monter un dossier sur la réglementation. À cette époque, le Québec était le seul territoire de compétence où la profession était réglementée. Le Groupe de travail de la C.-B. a élaboré un niveau de compétences de base pour les conseillers, qui a depuis lors été validé dans l'ensemble du Canada.

Le *Symposium national sur la mobilité interprovinciale au sein de la profession du counseling*, qui s'est tenu à Ottawa en 2008, a assuré le suivi du dialogue entrepris trois années plus tôt et s'est inscrit dans le sillage de l'annonce, survenue quelques mois auparavant, de l'ACI. Les participants au symposium ont examiné les répercussions possibles de ces changements sur la mobilité et la réglementation de la profession du counseling au Canada. Ils ont élaboré un plan d'action concernant la mobilité et ont identifié les parties intéressées qui seraient susceptibles de vouloir mettre ce plan de l'avant. C'est ainsi que se forma le Groupe de travail sur le projet de mobilité.

En 2009, le *Symposium national sur la mobilité interprovinciale au sein de la profession du counseling* s'est tenu à Ottawa. Il était conçu pour soutenir le dialogue national en cours à l'intérieur des associations provinciales ou territoriales liées au counseling et entre celles-ci.

Il contribua à fournir des données utiles à la planification sur chacun des territoires de compétence, d'accroître la cohérence des normes professionnelles et de faire progresser la mobilité au sein de la profession de conseiller. Avant la tenue du Symposium, on a mis au point un certain nombre d'outils documentaires d'appui destinés à servir de documentation de base. Le Groupe de travail sur le projet a étudié différents codes de déontologie et de normes d'exercice, afin d'y repérer les points communs et les recoupements. Un sous-groupe du Groupe de travail sur le projet a examiné des définitions internationales du counseling et de la psychothérapie pour y déceler des caractéristiques et des attributs communs. Un troisième groupe s'est consacré à une analyse similaire en ce qui concerne les champs d'application. Tous ces documents sont encore en ligne sur le site Web de l'ACCP. Le Symposium fut aussi l'occasion pour les participants d'en apprendre davantage au sujet de l'ACI et de la terminologie connexe. La proposition subséquente à RHDCC émana de ce Symposium.

Les résultats du Symposium ont permis de soulever de nouvelles questions et ont contribué à faire progresser le plan d'action en appuyant l'élaboration du Sondage :

- En quoi un code de déontologie et des normes de pratique à l'échelle nationale permettraient-ils de contraindre ou de faciliter la mobilité des conseillers dans l'ensemble du Canada?
- En quoi les activités de réglementation actuelles et à venir dans le domaine du counseling et de la psychothérapie pourraient-elles ou devraient-elles avoir une incidence sur l'apparente disparition d'une démarcation claire entre ces deux domaines d'activité?
- Quels attributs ou autres caractéristiques résultant des catégorisations présentées dans le document devraient, selon les membres, être inclus dans la définition du counseling et de la psychothérapie?

Par la suite, le Groupe de travail sur le projet a élaboré et soumis à RHDCC une proposition concernant le prochain cycle de recherches requis.

Le *Symposium 2011* a pour objet de confirmer et de partager les résultats du Sondage sur les titres, la définition et un champ d'application générique. Le Groupe de travail sur le projet voulait fournir un ensemble de documents de base destinés à favoriser un accroissement de la mobilité des conseillers partout au Canada, en simplifiant et en rationalisant le processus de réglementation. Le Symposium est également conçu pour servir d'outil de consultation sur l'encadrement national d'un code de déontologie et de normes d'exercice.

### **Tour de table des représentants pancanadiens**

La D<sup>re</sup> Shepard demanda aux participants de chacun des territoires de compétence de décrire les activités et les enjeux dans leurs régions respectives.

### **Yukon**

Il n'y a aucune démarche de réglementation au Yukon. Ce territoire étant lié à la C.-B. dans bien des domaines, il se peut que le dossier progresse lorsque celui de la C.-B. ira de l'avant.

### **C.-B.**

Rien ne bouge actuellement en C.-B. La province vient de nommer son quatrième ministre de la Santé en l'espace de deux ans. La BCACC a dû procéder à une nouvelle sensibilisation du ministre à chaque fois. En juin 2010, après les Olympiques, il y eut une rencontre avec le ministre de la Santé de l'époque, M. Falcon, et pour la première fois depuis bien des années, il en est résulté un certain progrès dans la compréhension des obstacles politiques concernant l'accès au counseling. Dans la foulée de ce travail, il aurait normalement dû s'ensuire une décision au sujet de la réglementation en vertu de la loi-cadre intitulée *Health Professions Act*. Or, la nomination d'un nouveau ministre de la santé a ralenti l'évolution du dossier, bien que ce dernier soit encore ouvert et qu'une rencontre soit prévue pour bientôt. Le gouvernement de la C.-B. a indiqué clairement que la profession ne pourra pas recourir à un modèle fondé sur des titres de compétence, qu'on ne reconnaîtra pas le diplôme de maîtrise comme critère d'admission à la pratique et que les titres et diplômes ne seront pas à la base de la réglementation.

La C.-B. doit intégrer un processus d'établissement des compétences, ainsi qu'un processus d'évaluation valide et efficace de celles-ci. Toute autre approche rebutera le gouvernement. Certains pourraient être intéressés à consulter un document sur les options proposées, qui se trouve en ligne sur le [site Web de la BCACC](#).

### **Territoires du Nord-Ouest**

Les T.N.-O. sont actuellement liés à l'Alberta, et aucune démarche de réglementation n'est en cours.

### **Alberta**

Il n'y a pas eu de mesures prises dans le dossier de la réglementation. La loi provinciale sur la santé (*Health Act*) fut amendée en 2008, mais aucune des associations liées au counseling n'a réussi à convaincre le gouvernement de les inclure dans la loi sur les professions de la santé (*Health Professions Act*). Un certain progrès fut accompli néanmoins par la mise sur pied de la Section Alberta-T.N.-O. au sein de l'ACCP; celle-ci travaillera en prévision de la prochaine possibilité d'inclusion.

### **Saskatchewan**

En Saskatchewan, il ne s'est rien passé au chapitre de la réglementation, et la province ne dispose pas de loi-cadre sur la santé.

Les représentants des Prairies se sont réunis lors du Symposium afin de discuter de façons de se mobiliser de façon solidaire.

### **Nunavut**

Aucune démarche n'est actuellement en cours au Nunavut en ce qui concerne la réglementation, et l'on ne prévoit rien en ce sens dans un avenir prochain. Les autorités du territoire travaillent encore à la législation de base.



## **Manitoba**

Au Manitoba, la même ministre de la Santé au sein du même gouvernement est en poste depuis 2009. Cette dernière croit beaucoup au principe de l'inclusivité et est très sensibilisée aux services en santé mentale. En 2009, elle a modifié la *Loi sur la santé du Manitoba* pour en faire une loi-cadre, ce qui facilite beaucoup l'établissement d'une réglementation. Don Russel a réuni un groupe de personnes d'optique commune pour qu'elles entreprennent une discussion sur l'opportunité de faire progresser la réglementation, mais il s'agit là d'une démarche à long terme. Comme dans les autres provinces des Prairies, l'éparpillement des populations et les grandes distances qui les séparent sont un obstacle à la mobilisation. Par contre, la province a l'avantage de pouvoir miser sur le concept de « guichet unique » pour la prestation de services de counseling, qui sont rattachés aux hôpitaux et offerts à un niveau correspondant aux besoins des gens.

## **Ontario**

La *Loi sur la psychothérapie* fut adoptée en 2007 et le Conseil transitoire fut mis en place deux ans plus tard. Le Conseil a élaboré des versions préliminaires des Règlements sur l'inscription et des Règlements sur l'inconduite professionnelle, qui sont actuellement diffusées aux fins de consultation publique; il est également sur le point de terminer une version préliminaire des Règlements sur l'assurance qualité. Le CTOPATASMO est un conseil difficile à former, car il existe en Ontario deux titres protégés pour un acte autorisé. La province compte également un groupe de personnes très diverses qui sont ainsi chapeautées. Au cours de l'année écoulée, une bonne part du travail accompli par le Conseil a consisté à se familiariser avec la diversité remarquable au sein de la profession. Le Conseil prévoit la possibilité de commencer à inscrire des personnes en 2013 ou 2014; il s'agit d'un long processus.

Étant donné qu'un acte autorisé est en cause, le Conseil devra procéder à une inscription préalable des personnes, de manière à ce que, lors de l'entrée en vigueur de la législation, celles-ci ne se retrouvent pas en situation d'illégalité. Cela aura pour effet de prolonger le processus d'un an, car le Conseil prévoit devoir procéder à l'inscription préalable de 5 000 personnes.

Il reste aussi à régler quelques dossiers litigieux. Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée a en effet informé le Conseil qu'un diplôme de maîtrise n'est « pas du tout considéré » comme titre de compétence. Le Ministère a ouvert une autre avenue en suggérant au Conseil d'insérer un bref énoncé dans sa réglementation précisant que les candidats au titre de psychothérapeute inscrit doivent avoir réussi un programme d'éducation approuvé et jugé acceptable par le Conseil de l'Ordre. Le Conseil pourrait alors élaborer un cadre d'approbation des programmes. Certains des programmes ne sont pas accrédités de manière traditionnelle, ce qui est inexplicable en soi. Le Conseil peut élaborer un cadre permettant de reconnaître et d'évaluer les programmes de formation et d'éducation et pourrait exiger que ceux qu'il approuve comportent un diplôme préalable de premier cycle. Il faudra aussi inclure les programmes de formation à la psychothérapie offerts par le secteur privé, de sorte que le Conseil est à la recherche d'un modèle qui soit inclusif, souple, fondé sur les compétences et doté d'une composante relative au niveau d'études. Dans les faits, la plupart

des programmes susceptibles d'être approuvés seront donc de niveau maîtrise ou équivalent. On s'attend aussi à une forme d'examen, peut-être à l'échelle nationale.

Rod Cohen ajouta que l'Association of Psychotherapy Training Institutes exerce actuellement des pressions pour que soient adoptés des titres de compétence très élevés.

### **Québec**

Le système québécois est centré sur la protection du public, et non pas sur la protection des conseillers ni du commerce. Le milieu travaille actuellement à l'entrée en vigueur du Projet de loi 21, qui permettra le partage des titres et des activités réservées parmi les diverses professions. Des difficultés surviennent lors d'un déménagement, par exemple en provenance de l'Ontario, car il n'y a pas d'équivalences professionnelles exactes. Par exemple, il y a des ordres professionnels à l'intérieur même du groupe des conseillers professionnels. La situation est d'autant plus compliquée du fait que le Québec s'aligne par ailleurs sur la France en ce qui concerne la mobilité de la main-d'œuvre, ce qui se traduit par des orientations européennes. Par contre, toute personne désireuse d'exercer comme conseiller en France doit avoir la citoyenneté française, car tous les conseillers y travaillent pour le compte du gouvernement. Le lien Québec-France aura une incidence sur le Canada, puis sur toute l'Europe.

Bien que le Projet de loi 21 ait été voté en juin 2009, il n'est pas encore en vigueur. Selon la rumeur, il devrait entrer en vigueur pour le secteur de la psychothérapie en juin et en décembre pour les autres secteurs de la profession. La Loi se présente en deux parties. Le Québec n'utilise pas le terme *counseling*, de sorte qu'il s'agit d'une Loi sur la santé mentale et les relations humaines. Il y est donc davantage question de professionnels des relations humaines que de conseillers. La Loi précise le champ d'exercice des professionnels en relations humaines, de même que certaines activités réservées des infirmières, ergothérapeutes, travailleurs sociaux, thérapeutes conjugaux et familiaux, conseillers en orientation, psychoéducateurs et psychologues. Dans le cas des psychothérapeutes, la Loi prévoit un champ d'exercice et un titre réservés. Pour obtenir un permis d'exercice en psychothérapie, les professionnels devront être membres de l'un des quatre ordres professionnels, sauf s'ils sont déjà médecins ou psychologues. Le [Rapport Trudeau](#), document consensuel, a proposé que le critère d'admission à la pratique de la psychothérapie soit un diplôme de maîtrise avec formation dans sept secteurs différents.

### **Terre-Neuve et Labrador**

Peggy Hann a indiqué que le Ministère de l'Éducation était en train d'examiner le rôle des conseillers et des psychologues en milieu scolaire dans le but éventuel d'élaborer des normes de pratique pour l'évaluation. L'Association des conseillers et psychologues de Terre-Neuve et Labrador vient tout juste d'adopter un protocole de déontologie et espère que l'Association des enseignants l'adoptera également.

### **Île-du-Prince-Édouard**

Les membres de la Prince Edward Island Counselling Association se sont engagés dans une campagne de sensibilisation auprès des députés de l'Assemblée législative. Depuis que cette démarche a été entreprise, le gouvernement a été remplacé. Il semble maintenant que le gouvernement ira optera pour une loi-cadre, mais rien de précis pour le moment. Le groupe sollicite également l'appui d'organismes connexes afin d'accroître la pression sur le gouvernement.

Il prépare aussi une présentation à l'intention du gouvernement avant qu'on lui demande de le faire.

### **Nouveau-Brunswick**

Le contexte législatif du Nouveau-Brunswick est unique au Canada. En effet, la profession qui sollicite une législation doit accomplir elle-même tout le travail. En moyenne, il faut prévoir un délai de 20 ans pour qu'une profession devienne réglementée dans la province. La démarche de la NBPCA dure depuis 16 ans et se conclura avec succès avant le délai de 20 ans. La province ne dispose pas de loi-cadre. La profession doit donc embaucher son propre conseiller juridique pour faire rédiger et traduire le projet de loi, ce qui représente un coût approximatif de 100 000 \$. En 2008, nous avons franchi un grand pas en avant grâce au ministre de la Santé de l'époque qui nous a donné le coup de pouce dont nous avions besoin pour faire progresser le dossier. Le groupe néo-brunswickois entretient de bons rapports avec la direction des conseillers en politiques. Le projet de loi est maintenant prêt et franchit l'étape finale de la consultation.

Des remerciements ont été transmis à l'ACCP pour son appui financier. Pour la suite des choses, l'argent constituera sans doute le principal enjeu pour ce groupe provincial, car il a besoin de 30 000 \$ supplémentaires, ce qui s'avère difficile puisqu'il ne compte que sur trois organismes fédérés.

Le projet de loi du Nouveau-Brunswick prévoit un titre protégé et propose le diplôme de maîtrise comme critère de compétence. La province s'oriente vers la mise en place d'un projet-pilote de Centres d'excellence, notamment en santé mentale chez les adolescents. Bill Morrison, l'expert-conseil embauché pour ce projet, veut inclure l'ACCP dans le modèle de prestation de services et a dit espérer que la réglementation sera prête sous peu.

### **Nouvelle-Écosse**

La législation fut adoptée en 2008, car le gouvernement voulait assurer la protection du public. Le groupe néo-écossais, la Nova Scotia Association of Counselling Therapists (NSACT), a également dû embaucher et payer un conseiller juridique pour rédiger l'ébauche de la loi. À ce jour, le groupe a dépensé 60 000 \$, soit une charge considérable pour 200 membres. Des remerciements ont été transmis à l'ACCP pour son appui financier. L'adoption de la législation s'est faite avec l'appui des trois partis politiques, ce qui est important compte tenu des changements de gouvernements et de ministres. La première tâche de la NSACT fut l'éducation. Puis, l'organisme s'est consacré à sensibiliser tous les députés, en leur

demandant d'intervenir et en s'assurant par la suite que leurs partis respectifs adhéraient à la cause. Il a aussi tenté de tirer parti du plus grand nombre de contacts personnels possible.

On avait cru que les règlements constitueraient la tâche la plus facile après l'adoption de la Loi, mais leurs versions préliminaires n'ont cessé d'être remaniées et nécessitent encore des révisions.

La NSACT a mis en place un processus d'inscription il y a quelques années. Un certain nombre de membres ont déjà effectué la démarche de candidature sur deux ans qui est décrite dans les règlements généraux de l'organisme et qui sont présentés en ligne sur le [site Web de la NSACT](#). La même démarche de mise en candidature sera utilisée en vertu de la nouvelle Loi. Toute personne ayant déjà effectué la démarche de mise en candidature peut payer sa cotisation et être admise au nouvel ordre professionnel en vertu de ses droits acquis. La législation est une loi portant sur un titre protégé et non sur une pratique protégée; elle requiert la détention d'un diplôme de maîtrise en counseling ou l'équivalent. On prévoit instaurer un examen.

La Loi permet à l'ordre professionnel de jouer le rôle d'organisme de réglementation et de regroupement travaillant au mieux-être de ses membres, à la manière de l'Ordre des travailleurs sociaux qui existe déjà dans la province. Certaines des tâches qui incomberont à l'ordre, par exemple en matière de perfectionnement professionnel, seront transférées à la Section ACCP de la Nouvelle-Écosse récemment mise sur pied.

### **Présentation de RHDCC**

Philippe Laurencelle introduisit la présentation de RHDCC en abordant le Chapitre 7 de l'ACI et il invita Julie Adam et Grant Barry à se joindre à lui.

Julie Adam fit remarquer que tous les territoires de compétence avaient ratifié l'ACI le 11 août 2009, puis le Chapitre 7 entra en vigueur. Les signataires de l'Accord reconnaissent ainsi la personne qui est qualifiée pour pratiquer dans un autre territoire de compétence, pourvu que la profession soit réglementée sous les deux juridictions. Dans le cas où la profession n'est pas réglementée, l'une des parties peut imposer des exigences d'agrément supplémentaires.

Grant Barry a décrit certaines des exigences supplémentaires admissibles. Elles peuvent consister en des mises en candidature, des frais de traitement de dossier, des preuves d'assurance, des vérifications d'antécédents criminels, des exigences linguistiques et des preuves de bonne réputation. Les responsables de la réglementation peuvent maintenir certaines pratiques de certification eu égard à des enjeux particuliers.

Pour imposer des exceptions à la mobilité de la main-d'œuvre, les représentants du territoire de compétence concerné doivent pouvoir les justifier. Cette disposition vise à empêcher l'imposition de barrières déguisées. L'exception doit être liée à une différence significative démontrée en ce qui concerne les habiletés, les domaines de connaissance ou l'aptitude à exercer. On trouve une énumération en huit points sous la définition 7.11. Les points les plus

pertinents pour la profession sont ceux qui portent notamment sur la sécurité du public, la protection des travailleurs et celle des consommateurs.

De nombreux groupes et gouvernements au Canada travaillent actuellement à la concordance des normes. Par le biais de conférences téléphoniques et de rencontres en personne, le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre travaille au regroupement des personnes intéressées. Il dispose également de procédés de notification qu'il applique lorsque des normes sont initialement introduites (article 707.3) dans une province ou un territoire ou lorsqu'il y a amendement d'une norme existante (707.5).

Les participants ont formulé un certain nombre de questions et de commentaires :

- En vertu de la législation de la Nouvelle-Écosse, qui sera adoptée cette année, on utilisera le diplôme de maîtrise ou un examen comme critère d'admissibilité. Il se peut que dans d'autres territoires de compétence, on utilise des normes moins élevées. Étant donné que la Nouvelle-Écosse a établi la norme, est-ce que les autres territoires de compétence vont la respecter et exiger eux aussi les mêmes niveaux d'études ou de qualification?

Grant Barry répondit que le principe de mobilité de la main-d'œuvre est conçu pour s'appliquer aux professionnels en règle occupant des emplois réglementés. Toutefois, si un territoire de compétence parvient à justifier par un objectif légitime, en vertu de l'article 708, qu'il y a effectivement des différences d'habiletés, de connaissances et d'aptitudes et que le gouvernement approuve le tout (et chaque gouvernement a sa propre façon d'intervenir à cet égard), alors les autorités de ce territoire de compétence pourraient refuser d'admettre le demandeur. Une autre possibilité pourrait s'offrir s'il s'agissait de permis différents (706), comme dans le cas d'un permis de travail conditionnel.

- Si la Colombie-Britannique établit une réglementation, elle ne permettra probablement pas d'y inclure un critère d'admissibilité fondé sur des titres et diplômes. Or, si d'autres provinces exigent un diplôme de maîtrise comme critère d'admissibilité, les professionnels peuvent alors venir pratiquer en C.-B. sans problème, mais ceux qui y sont déjà pourraient difficilement déménager ailleurs.

M. Barry répondit que chacune des provinces fixe elle-même ses propres normes. L'ACI ne vise pas une harmonisation obligatoire.

- En Ontario, on nous a dit que le diplôme de maîtrise n'était même pas pris en considération. Cela pourrait provoquer une impasse complète en ce qui concerne la possibilité d'harmonisation avec les exigences de la Nouvelle-Écosse. Le champ d'application peut intervenir dans la décision relative aux équivalences.

Julie Adam expliqua que l'Accord encourage les autorités compétentes à harmoniser les normes et à déterminer les équivalences entre les exigences. Chaque gouvernement devra décider s'il accepte un objectif légitime. Cela ne se fera pas au cas par cas, ni sur une base individuelle, mais sur la base d'équivalences entre les permis.

- Il semblerait que la législation comporte une certaine protection. Il ne s'agit pas de déterminer un niveau d'agrément plus ou moins élevé. Il s'agit plutôt de reconnaître l'équivalence des aptitudes.
- Les diverses associations provinciales et territoriales ne se sont pas concertées avant que ne soit conclu l'ACI. Les provinces qui travaillent actuellement à élaborer une réglementation auraient sans doute avantage à demander à celles qui sont déjà réglementées de quelle façon ces dernières considéreraient les règlements projetés. Cela contribuerait à la mise en commun des pratiques exemplaires et à l'harmonisation des règlements avant leur entrée en vigueur.

Grant Barry s'est dit d'accord et ajouta que les organismes de réglementation connaîtraient ainsi d'avance les exigences des autres territoires de compétence. Par exemple, si dans une province, pour un emploi donné, on réglemente les éléments ABCD, tandis que dans une autre province, on ne réglemente que les éléments ABC, alors la première province pourrait accepter la venue d'une personne en vertu d'un permis restreint ou conditionnel ou elle pourrait invoquer un objectif légitime. Il répéta que ces considérations ne se feraient pas au cas par cas.

- L'ACI est conçu pour prévenir l'effet « Tour de Babel », mais ses signataires ne respectent pas actuellement leurs exigences. Les groupes se consultent et travaillent ensemble à la base, mais les ministres changent. Les consultations auxquelles les signataires s'étaient engagés ne s'effectuent pas dans les provinces en cours d'élaboration d'une réglementation. Il incombe à ce groupe de rappeler aux gouvernements l'engagement qu'ils ont pris dans l'intérêt national.
- La Loi comporte des dispositions pour la résolution des litiges dans le cas de demandeurs auxquels on refuserait la transférabilité.
- La province qui décide d'invoquer un objectif légitime doit en faire la demande officielle et publier sa décision sur le site Web de l'ACI. Elle doit également afficher sur son propre site Web les exigences supplémentaires imposées aux personnes qui s'installent dans la province.
- Y a-t-il des provinces qui ont affiché des objectifs légitimes dans le cas d'autres professions?

Grant Barry explique que le Nouveau-Brunswick a affiché un objectif légitime s'opposant à la venue de travailleurs sociaux en provenance de l'Alberta. L'Alberta a deux parcours pour la formation des travailleurs sociaux : un parcours de deux ans et un autre d'une année, tandis que le Nouveau-Brunswick n'offre que le parcours long. Le champ d'application des technologues en radiation médicale comporte quatre secteurs, tandis qu'il n'y en a que trois au Québec. Dans un tel cas, on peut se déplacer en vertu de permis restreints. Chaque province a son propre processus pour déterminer des objectifs.

M. Barry a promis de faire le point avec le Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre afin de permettre aux autres provinces de savoir ce qui se déroule au sein de la profession. C'est le début d'un dialogue.

Un participant a dit qu'en tant que représentants de la profession, les participants doivent réfléchir à la manière de passer à un système fondé sur les compétences et prescrit par le gouvernement. Les associations provinciales devront faire preuve d'une grande prudence en ce qui concerne la finalité de leurs efforts.

Pour en savoir plus, visitez le [site Web de l'ACI](#).

### **Représentants de la profession**

Verlie Wile annonça l'exposé sur « Les représentants de la profession », en précisant qu'elle allait l'orienter vers la discussion d'une approche fondée sur un état d'esprit.

Jusqu'à présent, le Groupe de travail sur le projet de mobilité, avec l'appui de la communauté canadienne du counseling, a travaillé à la formulation d'un plan permettant de négocier ce nouvel environnement de mobilité de la main-d'œuvre en contexte de juridictions multiples. Cela consiste en diverses activités :

- s'assurer que les outils et le matériel appropriés sont prêts;
- convier les groupes à discuter de la mobilité;
- constituer des partenariats;
- élaborer des réseaux et des stratégies de communication;
- garantir la compatibilité entre les objectifs du projet, la structure et la culture organisationnelles.

Toutes ces activités sont conçues pour garantir l'imputabilité à l'égard de la communauté canadienne du counseling. Pour ce faire, le Groupe de travail convie les participants au Symposium à s'en approprier les résultats. On espère ainsi que les participants, qui représentent un groupe pancanadien, rapporteront ces résultats dans leurs communautés et qu'ils les partageront en assumant des rôles de coordination et de promotion dans leurs localités. Autrement dit, ils seront appelés à assumer un rôle que bon nombre d'entre eux n'avaient pas prévu, à savoir de devenir des *représentants* de la profession du counseling au Canada.

Madame Wile insista sur le fait que le rôle de représentant suppose que l'on mette de côté sa propre identité en tant que membre d'un organisme professionnel donné et que l'on s'exprime en tant que professionnel informé et engagé. Elle indiqua qu'elle allait faire abstraction de son rôle de membre du Groupe de travail sur la mobilité et de membre de la Nova Scotia Association of Counselling Therapists afin de parler de son expérience en tant que membre de la communauté du counseling.

Pour illustrer son propos, madame Wile entonna une chanson sur l'air connu de *The Sunny Side of the Street*.

Le rôle de représentant consiste à s'occuper de quelque chose qui appartient à autrui. En l'occurrence, il s'agit de la propriété collective de la communauté canadienne du counseling. Voici une explication plus détaillée du rôle de représentant : « une démarche éthique qui recouvre la planification coopérative et la gestion des ressources au sein des organismes, des collectivités et autres regroupements en vue de s'engager activement dans le changement organisationnel assurant la viabilité à long terme. » Le rôle du représentant est « le ciment de notre solidarité », expliqua madame Wile. « C'est le lubrifiant qui garantit notre bon fonctionnement, l'énergie qui lui confère son orientation et son essor éthiques. » Puis elle a dit aux participants qu'ils pouvaient devenir des représentants en recevant et en distribuant les résultats du sondage, en contribuant de leurs commentaires au document d'encadrement du code de déontologie et des normes d'exercice, en se parlant entre eux et en collaborant à la mise en œuvre du plan d'action. Ils peuvent aussi s'approprier les résultats du Symposium et les partager avec la communauté élargie.

## **Le sondage**

### **La démarche du sondage**

Barbara MacCallum expliqua la démarche suivie pour la tenue du sondage. De janvier à octobre 2009, le Groupe de travail sur le projet de mobilité travaillant au mandat antérieur de RHDCC effectua un examen et une comparaison complets de tous les champs d'application pertinents en usage au Canada, aux É.-U. et à l'échelle internationale. Toutes ces données furent alors condensées dans des résumés de trois pages qui furent présentés lors du dernier symposium, en novembre 2009.

En mars et avril 2010, le Groupe de travail acheva les tâches résiduelles issues du Symposium 2009. L'une d'entre elles, un projet de recherche mené par Monika Gal, a permis d'identifier au Canada 140 organismes nationaux et provinciaux œuvrant directement en counseling ou liés au domaine. Madame MacCallum souligna que le Groupe de travail cibra le plus large possible en vue de joindre le plus de personnes et de groupes qu'il pouvait. Le Groupe de travail a également soumis une proposition à RHDCC, qui le finança pour les travaux reliés à la prochaine phase de son travail, soit l'élaboration d'une définition et d'un champ d'application communs. Madame MacCallum fit remarquer que les gens ont souvent des perceptions différentes de ce que signifie le *counseling*.

En juin 2010, le Groupe de travail s'est d'abord réuni pour s'assurer que tous ses membres étaient d'accord sur le mandat et sur la nécessité d'accepter d'adopter le rôle de représentants avant d'entreprendre des discussions sur ce que signifie le counseling au Canada. Le Groupe se mit alors d'accord sur certains principes au cours de la réunion. On s'entendit pour reconnaître que « ce que nous faisons, qui nous sommes et qui nous desservons » sont des points majeurs à prendre en compte dans la définition. On décida aussi de s'attaquer à la définition avant de traiter du champ d'application. Glen Grigg contribua à orienter le groupe sur la bonne voie en affirmant qu'eu égard à la nature de la culture, le groupe ne pouvait pas revendiquer un champ d'application comme étant « le nôtre en propre », car certains champs d'application se chevauchent.



Le groupe devait parvenir à distinguer la profession d'autres professions déjà réglementées. On décida donc de définir d'abord un objet à l'intention des fonctionnaires (les autorités réglementaires) et des membres de la profession, puis de travailler par la suite à une version vulgarisée destinée au grand public. Il fallait d'abord partir du tronc commun, où se trouvent les chevauchements, et travailler sur les spécialités dans un second temps. Le groupe détermina également que le champ d'application devait comporter une dimension d'imputabilité : ils refusèrent d'inclure dans le champ d'application un élément quelconque qui ne serait que l'objet d'une éventuelle revendication. Autrement dit, tout ce qui constitue le champ d'application doit être bien justifié dans les faits. Une fois cette tâche accomplie, le groupe a dû tester la définition sous divers angles afin de s'assurer que tous les membres de la profession pouvaient s'identifier à son contenu.

Le groupe se divisa en deux sous-groupes, l'un travaillant sur les titres, la définition et le champ d'application, tandis que l'autre s'occupait de l'outil de sondage et des aspects démographiques. Les deux groupes se réunirent de nouveau en plénière pour tester leur travail, ce qui leur permit de le peaufiner, d'élaborer le sondage, de le faire traduire et de le vérifier. Plusieurs mois avant le lancement du sondage, le Groupe de travail en informa 140 organismes, puis le sondage fut mené de la mi-septembre jusqu'à la fin octobre 2010. On le fit parvenir en versions électronique et papier, et dans les deux langues officielles.

En novembre 2010, le Groupe de travail embaucha le D<sup>r</sup> Todd Milford, détenteur d'un doctorat en docimologie, afin qu'il effectue l'analyse de premier niveau. Le groupe utilisa ensuite cette analyse pour élaborer un rapport, comprenant notamment une analyse qualitative des commentaires formulés. Le D<sup>r</sup> Milford effectua d'autres analyses avant que l'ensemble du groupe se réunisse à nouveau pour rédiger le rapport final et produire le matériel qu'ont aujourd'hui entre les mains les participants.

### **Résultats du sondage**

Glen Grigg présenta les résultats du sondage, soulignant par la même occasion tout le plaisir qu'il a eu à travailler avec le Groupe de travail sur le projet de mobilité. Il mentionna tout particulièrement Todd Milford et Glenn Sheppard, Blythe Shepard, Barbara MacCallum et Lorna Martin, qui ont lu mot à mot toutes les réponses au sondage et menèrent l'analyse qualitative.

### **Terminologie et justification du sondage**

Le D<sup>r</sup> Grigg fit remarquer que la terminologie faisait référence à la « profession du counseling ». Les résultats du sondage ont indiqué un large consensus, malgré les données illustrant qu'il existe une très grande diversité au sein de la profession. L'une des premières questions qui viennent à l'esprit de quiconque veut réglementer cette profession est la suivante : « Notre profession a-t-elle un caractère unique? ». Le cas échéant, il est possible de la réglementer. Par contre, s'il s'agit d'un amalgame d'éléments disparates sans noyau commun identifiable, alors il n'y a pas lieu de parler d'une profession.

Ce questionnement a deux objectifs. Le premier consiste à réunir un noyau identifiable et à demander aux répondants s'ils peuvent s'y identifier. Le second est de se demander dans

quelle mesure le consensus provient de la diversité, car un consensus obtenu sans diversité n'a pas beaucoup de pertinence.

Le sondage fut mené afin de déterminer si les éléments d'une profession étaient bien présents. Pour ce faire, il fallait définir ce que font les membres de la profession. Puis, il fallait une imputabilité de la profession, c'est-à-dire un code de déontologie, car la profession comporte un potentiel de préjudice à l'égard du public. C'est la prévention de tels préjudices dans la mesure du possible qui définit l'objet de la réglementation. L'étape suivante consiste à se donner un champ d'application.

### **Présentation des titres, des définitions et du champ d'application**

Les résultats du sondage ont permis de confirmer que le terme générique « profession du counseling » était compris clairement et englobait un certain nombre de titres, notamment ceux qui apparaissent ci-dessous. Les participants au sondage avaient la possibilité d'inscrire d'autres titres s'ils utilisaient des termes différents.

- conseiller-thérapeute (C.-B., N.-É., N.-B.)
- psychothérapeute (ON, C.-B.)
- thérapeute en santé mentale (ON)
- conseiller clinique (C.-B.)
- conseiller en carrière (N.-B.)
- conseiller/conseillère d'orientation (QC)
- conseiller d'orientation professionnelle (QC)
- thérapeute conjugal et familial (QC)
- orienteur (QC)
- orienteur professionnel (QC)
- psychoéducateur (QC)

Voici la définition du counseling telle qu'elle fut présentée dans le sondage :

Le counseling est une démarche relationnelle fondée sur le recours éthique à des compétences professionnelles précises en vue de faciliter le changement chez l'humain. Le counseling concerne le bien-être, les relations, la croissance personnelle, le perfectionnement professionnel, la santé mentale et la maladie ou la détresse psychologique. La démarche de counseling se caractérise par l'application de principes cognitifs, affectifs, expressifs, somatiques, spirituels, développementaux, comportementaux, didactiques et systémiques qui sont reconnus. »

La question sous-jacente à cette définition n'était pas « Est-ce que vous pratiquez toutes ces activités? », mais plutôt « Vous reconnaissez-vous dans l'un des éléments de cet énoncé? ». Le D<sup>r</sup> Grigg insista sur le fait que les éléments significatifs de la définition portent sur « une démarche relationnelle fondée sur des compétences ».

Le champ d'application se présente comme suit :

Le conseiller professionnel :

- est sensible à la diversité et à l'inclusivité, et il est disposé à y répondre;
- travaille à l'intérêt véritable des personnes, des couples, des familles, des groupes, des organismes, des collectivités et du grand public;
- travaille dans les domaines de la cognition, de l'émotion, de l'expression, de la somatique, du développement humain, du comportement, de l'apprentissage et des systèmes interactifs;
- contribue à promouvoir la santé mentale en suscitant le développement et l'amélioration :
  - de la croissance et du bien-être personnels, relationnels, sexuels, professionnels et spirituels;
  - de la sensibilisation et des ressources personnelles;
  - de la prise de décisions et de la résolution de problèmes;
- soigne et traite les troubles du fonctionnement cognitif, comportemental, interpersonnel et émotionnel;
- applique des méthodes d'évaluation précises et reconnues;
- peut aussi s'occuper de supervision, d'éducation, de formation, de consultation, de recherche, de diagnostic et de recommandation.

Le D<sup>r</sup> Grigg expliqua que le champ d'application étant quelque chose de si vaste et participatif et qui comporte autant de responsabilité, on aurait normalement pu s'attendre à recueillir une plus grande diversité de réponses que ce ne fut le cas dans le sondage.

### **Questions démographiques**

Les questions démographiques (âge, antécédents, sexe, lieu géographique) permettent de tracer le portrait des répondants. L'équipe responsable du sondage a voulu savoir sur le plan statistique à qui appartenait telle ou telle portion de la diversité. Le sondage fut distribué à l'échelle nationale en français et en anglais.

Les résultats du sondage indiquent que les réponses provenaient de 46 organismes et de 1 416 répondants.

La répartition homme-femme était représentative de la profession.

Chaque province et territoire était représenté.

On a dénombré 7,7 % de répondants partiels, ce qui soulève des questions (auxquelles on a répondu par l'analyse statistique) concernant l'équité et la validité, de même que la pertinence d'inclure ou non leurs réponses.

La tranche d'âge est également représentative de la profession. 54,6 % des répondants étaient âgés de 41 et 60 ans. Une partie de certaines définitions du professionnalisme faisait ressortir le fait qu'il faut beaucoup de temps pour acquérir le savoir et les habiletés d'une profession, ce qui est très évocateur à cet égard.

La distribution géographique correspond au profil canadien.

Onze pour cent des répondants ont indiqué qu'ils appartenaient à des minorités visibles, 7 % ont précisé souffrir d'un handicap et 4 % se sont identifiés comme autochtones.

Soixante-cinq pour cent des répondants détenaient une maîtrise, 9 % un doctorat et 14 % un baccalauréat.

Les répondants ont indiqué avoir suivi 2 720 cours et événements de formation pertinents, soit un chiffre qui pourrait avoir une incidence considérable sur les autorités réglementaires en ce qui concerne le suivi des événements de formation liés aux compétences.

La plupart des répondants ont dit qu'ils œuvraient dans la profession depuis 5 à 20 ans.

Quarante pour cent pratiquent en cabinet privé, 28 % travaillent dans les écoles et les universités et 30 %, dans des agences et dans le milieu de la santé.

La majorité (76,6 %) d'entre eux travaillaient auprès d'adultes, tandis que 20 % pratiquaient auprès des jeunes et 10 % auprès des enfants. Un peu plus de la moitié des répondants (57,8 %) pratiquaient un counseling général dans le domaine de la santé mentale, 30 % en counseling conjugal et familial, 20 % dans le domaine de la toxicomanie, 15 % dans le domaine des carrières et 12 % en milieu scolaire. Les répondants étaient affiliés à 38 associations nationales différentes, l'ACCP étant la plus souvent mentionnée.

Les trois titres les plus souvent ajoutés étaient ceux de psychothérapeute agréé, conseiller-thérapeute et conseiller clinicien.

Dans l'ensemble, le répondant moyen est une femme âgée entre 40 et 60 ans, qui a fait ses études au Canada, détient une maîtrise, travaille en ville, pratique depuis 5 à 20 ans, travaille auprès des adultes en counseling dans le domaine de la santé mentale et qui s'identifie comme psychothérapeute, conseillère-thérapeute ou conseillère clinicienne.

### **Répondants partiels et doubles questions**

L'analyse indique que les données provenant des répondants partiels au sondage ne diffèrent pas de la valeur ou tendance centrale exprimée par ceux qui ont répondu à toutes les questions du sondage. Par conséquent, les répondants partiels ne constituant pas un groupe identifiable, leurs réponses ont été prises en compte.

En ce qui concerne le fait que certains participants n'ont pas répondu à toutes les questions, le D<sup>r</sup> Grigg précisa qu'il n'y avait pas lieu de s'en inquiéter. Aucune différence n'ayant été décelée entre les deux groupes, toutes les réponses ont été prises en compte.

On a demandé aux répondants d'indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec la définition complète à première vue, puis de faire le même exercice dans un second temps, en l'évaluant point par point. Lors de l'évaluation à première vue, ils avaient tendance à être d'accord (à plus de 94 %). Lorsque la définition fut décomposée point par point, ils ont encore eu tendance à être d'accord, tout comme lorsqu'on leur demanda de l'évaluer une

dernière fois. On a donc noté très peu de différence entre l'évaluation à première vue et le « second examen objectif ».

### **Constats**

Le degré d'accord ou de désaccord des répondants n'était pas lié à la langue utilisée par le répondant. En effet, les répondants anglophones et francophones étaient en accord et en désaccord dans les mêmes proportions.

Le niveau d'études (Éducation) exerça une certaine influence : 10 % des répondants détenteurs d'un doctorat indiquèrent un certain degré de désaccord, contre seulement 1,25 % dans le cas des répondants détenteurs d'une maîtrise. Le D<sup>r</sup> Grigg rappela cependant aux participants que les deux groupes avaient signifié leur accord dans une très large mesure.

Les répondants ayant une clientèle soit très âgée, soit très jeune ont eu tendance à être un peu moins d'accord avec l'énoncé, bien qu'en tant que groupe, leurs réponses furent très largement favorables.

L'analyse a tenté d'établir si l'emplacement géographique, l'âge du praticien, la proximité de grands centres urbains, le niveau d'études et l'affiliation professionnelle avaient été des facteurs d'influence sur la variabilité des réponses. D'après les résultats, on remarque de légères différences en fonction de l'emplacement géographique (les répondants des territoires manifestant un appui légèrement supérieur) et du niveau d'études (voir ci-dessus), mais il y a peu d'autres différences notées.

Dans l'ensemble, les résultats indiquent un fort consensus à propos des définitions. Le champ d'application a recueilli un très large appui, tant à première qu'à seconde vue. Le Groupe de travail s'était préparé à bien comprendre qui s'était montré en accord ou en désaccord avec tel ou tel aspect et à travailler à partir de ces données; mais pour finir, vu l'incroyable consensus qui s'est dégagé de la diversité encore plus grande que celle que l'on avait pressentie, le Groupe a senti un certain allègement de sa responsabilité à cet égard. « Il s'agit d'une communauté qui est prête à se montrer professionnellement imputable à un degré supérieur et nouveau, expliqua le D<sup>r</sup> Grigg. Malgré toutes les différences de fonctionnement au sein de la profession, on sent bien le noyau identitaire. »

Le plus faible consensus recueilli pour une question s'établissait à quatre-vingt-treize pour cent, tandis que le taux de désaccord le plus élevé fut de quatre pour cent. Selon le D<sup>r</sup> Grigg, il s'agit là d'un point d'ancrage pour la profession. En dépit de la très grande diversité à l'échelle du pays, il existe une identité professionnelle unique.

Parmi les données qualitatives, on note des commentaires selon lesquels la définition et le champ d'application ne sont pas suffisamment précis. Si le Groupe de travail devait mener à nouveau le sondage, il préciserait ses directives, en expliquant aux répondants que le but n'est pas de présenter un énoncé descriptif du travail individuel de chacun, mais plutôt d'obtenir un énoncé qui décrit ce que fait la communauté pour ensuite déterminer si les répondants s'y reconnaissent. D'autres répondants ont apprécié la connotation, mais pas la formulation,

tandis que d'autres avaient des réserves sur le recours à des termes ayant une connotation médicale.

Pour conclure, le D<sup>r</sup> Grigg affirma que les analystes du sondage ont été en mesure d'établir que la très grande diversité au sein de la profession n'a pas suscité systématiquement le degré élevé de consensus. Dans le cadre de l'ACI, chacun des titres comportera une définition fondée sur les compétences. Il s'agit là du point d'ancrage des titres. Dans la foulée de ces résultats, les membres devront maintenant élaborer les autres éléments requis pour obtenir une profession imputable : un cadre générique pour un code de déontologie, des normes d'exercice, des normes d'agrément et des modèles de gouvernance.

### Questions et commentaires

Les participants ont formulé un certain nombre de commentaires et de suggestions à prendre en compte, notamment les suivants :

- Lorsqu'on lui demanda de donner un exemple de réponse reçue de la part d'un organisme, le D<sup>r</sup> Grigg cita la BC Association of Clinical Counsellors et l'Alberta's Play Therapy Association, qui ont toutes deux répondu aux questions. Certaines réponses sont parvenues d'organismes indépendants de services communautaires directs.
- Il fut surprenant de constater que plus de 57 % des répondants ont indiqué qu'ils pratiquaient le counseling en santé mentale. Cette terminologie ne semble pas convenir à tous. Toutefois, le nouvel ordre professionnel de l'Ontario est très enclin à faire référence à la « santé mentale ».
- La diapositive illustrant une fleur de tournesol présentait en son centre les compétences générales en counseling, tandis que les pétales représentaient des compétences spécialisées comme l'orientation professionnelle, le counseling en pastorale, la thérapie par le jeu, l'art-thérapie, etc. Le counseling clinique et le counseling en santé mentale n'apparaissent sur aucun des pétales, même s'ils forment le plus grand groupe. Comment peut-on concilier le tout?

Lorna Martin répondit que les données qualitatives indiquaient que de nombreux participants au sondage avaient répondu d'une certaine façon parce qu'ils devaient utiliser un titre qui était disponible dans leur province. La diapositive illustrant la fleur de tournesol fut conçue avant que l'on ait reçu les résultats du sondage. Au Canada, les conseillers considèrent que le counseling englobe la thérapie en santé mentale.

- Les titres de *thérapeute en santé mentale* et de *conseiller* sont ceux qui expliquent le mieux aux non-professionnels ce en quoi consiste la profession.

Le D<sup>r</sup> Grigg souligna que les titres doivent être protégés. L'Ontario et la C.-B. ont des cadres législatifs dans lesquels le terme de *conseiller* a été utilisé dans les textes de loi; il ne peut donc pas être répété. La C.-B. a inventé le terme *conseiller-thérapeute*. Dans certains cas, l'identité professionnelle et le titre protégé peuvent être l'objet de deux dénominations, comme dans l'exemple du *Collège des médecins*, dont les membres se désignent eux-mêmes comme étant des *docteurs*.

- Le Canada est l'une des nations les plus multiculturelles du monde, et pourtant au sein du Groupe de travail ou même dans cette salle, on remarque peu de représentants de la

diversité culturelle. Les titres et définitions, tels qu'énoncés, semblent ne pas rendre compte des personnes qui ne sont pas issues de la culture dominante. En tant que représentants de la profession, nous devons susciter et démontrer un engagement à décoloniser l'aide professionnelle. Le premier énoncé du champ d'application stipule que la profession de counseling « est sensible à la diversité et à l'inclusivité et est disposée à y répondre. » Les participants ont indiqué qu'il fallait que les titres et définitions soient ouverts à un cadre non strictement occidental de la psychologie et du counseling, sinon ils risquent d'éloigner de la pratique des personnes issues de la société non dominante. Bien que l'intention soit d'être inclusif et réceptif à la diversité, le recours à ce genre de termes ne fait qu'accentuer une approche oppressive et colonisatrice auprès des personnes qui cherchent de l'aide. Par exemple, dans une communauté autochtone, les formes occidentales de counseling et d'aide en santé mentale sont perçues comme le prolongement des formes d'oppression. Si une personne issue d'une culture non dominante a besoin d'une intervention en santé mentale et qu'on lui offre les services d'aide d'une personne qui utilise une approche occidentale, la démarche devient alors l'amorce et la poursuite d'une oppression et d'un génocide culturels. La profession a la possibilité de réinventer et de redéfinir ses façons de faire en intégrant le vrai sens de l'inclusivité et en répondant aux besoins des gens qu'elle vise à aider. Les personnes qui ne sont pas représentées à cette rencontre et qui appartiennent à diverses cultures différentes sont souvent celles qui sont en pleine crise de santé mentale au sein de leurs propres communautés. Ce sont les personnes qui sous-utilisent les services de soins en santé mentale. À titre de concepteurs de politiques, de chercheurs, de praticiens et de représentants de la profession, nous nous devons de réfléchir à cette situation. Étant donné le passé colonial du Canada, nous devons cibler des groupes tels que les immigrants, les réfugiés et les autochtones.

Le D<sup>r</sup> Grigg répondit que le Groupe de travail devait se trouver un point de départ, et il s'est donc tourné vers la représentation géographique. Ce point de départ n'est pas une fin en soi. Le Groupe de travail trouvait important de catégoriser le counseling et la psychothérapie en tant que démarche relationnelle plutôt que comme un ensemble de procédures qu'une personne applique à une autre.

- Plusieurs participants ont affirmé avoir certaines difficultés à régler des problèmes liés à l'inclusivité et à la diversité. Ils ont demandé des suggestions sur la façon de prendre en compte ces autres perspectives.
- Un autre participant s'est dit perplexe au sujet de cette intervention, car le Groupe de travail avait tenté de joindre le plus grand nombre de groupes possible afin de s'assurer que la démarche soit inclusive. Les répondants autochtones au sondage ont répondu d'une manière similaire à la majorité des répondants. L'ACI et le Groupe de travail s'efforcent de promouvoir l'unité et la cohésion. Cette initiative a consisté entre autres à aider la profession à trouver des terrains d'entente au sujet de définitions et d'un champ d'application.
- La Colombie-Britannique élabore actuellement un programme décennal en santé mentale et en toxicomanie et un programme pour autochtones en santé mentale et en toxicomanie qui exclut les autochtones vivant en milieu urbain. Dans le cadre du dialogue sur la façon d'inclure cette population, on indiqua la tenue de discussions sur la façon d'agrèer les

guérisseurs traditionnels. La recherche sur les compétences culturelles est en pleine évolution.

- Une participante, qui est membre du Groupe de travail et qui a collaboré à l'élaboration de la Loi ontarienne sur la psychothérapie, affirma qu'elle s'est beaucoup interrogée sur les compétences culturelles, non seulement à l'égard des minorités visibles, mais pour tous les groupes ethniques. Elle expliqua avoir traduit le champ d'application dans sa langue et l'examina du point de vue de sa culture, ce qui lui permettait de confirmer que cela s'appliquait bien aux services qu'elle offre.
- Le sondage faisait une place aux autochtones et à plusieurs autres groupes culturels et ethniques. Il en est donc résulté une définition pancanadienne.

Le D<sup>r</sup> Grigg affirma que le Groupe de travail était à la recherche d'une définition suffisamment large pour inclure les différentes communautés. Il souligna que si le champ est trop large et ne permet pas de définir des limites, alors il est impossible de réglementer. Par contre, en étant trop restreint, il exclurait certains services indispensables. Par conséquent, le Groupe de travail doit gérer d'importantes tensions au sujet de ces définitions. La troisième condition porte sur le fait que les résultats statistiques doivent être applicables aux populations, ce qui s'avérera problématique pour certains sous-groupes au sein de la population et n'est pas utile sur le plan individuel. Les délimitations doivent donc être suffisamment larges pour fonctionner à l'intérieur de ces paramètres.

- Le Québec tente de définir la psychothérapie depuis 2005 et a récemment adopté le Projet de loi 21. La définition présentée dans le sondage est tellement large que bon nombre de professionnels aidants s'y reconnaîtront. Toutefois, il faudra encore passer par les divers ordres professionnels pour assurer une plus grande spécificité. La définition élargie pourrait ne pas être applicable au Québec.

Le D<sup>r</sup> Grigg expliqua que le Groupe de travail est à la recherche d'une définition qui soit adaptée à un ou des titres professionnels protégés. Les définitions tendent vers une portée étendue, vers des champs d'application qui se chevauchent largement. Cela est fort différent d'un acte réservé ou autorisé, dont les limites et les restrictions sont plus importantes.

## **Modèle de cadre pour un code de déontologie et des normes d'exercice**

### **Toile de fond**

Lorna Martin rappela que certains participants avaient déjà souligné le fait qu'il faut beaucoup de temps et d'argent pour la mise en place du processus réglementaire. Bien que chaque province et territoire a son propre cheminement et son propre échancier, tout le monde doit accomplir les mêmes tâches : définir la profession, déterminer le champ d'application, ainsi que le code de déontologie et les normes d'exercice.

Le Groupe de travail a d'abord demandé comment il pourrait être utile à chaque province et territoire dans le cheminement vers la réglementation de la profession de counseling et de psychothérapie. Le premier volet a consisté à entreprendre la validation des compétences



avant même d'amorcer l'examen de ce qui existait déjà au Canada et ailleurs. Dès lors que près de 96 % des répondants de partout au pays ont approuvé les définitions et le champ d'application, la prochaine tâche consiste à concevoir un modèle de code de déontologie et de normes d'exercice. Chaque province et territoire pourra alors utiliser ces modèles comme bon lui semble dans l'élaboration de ses propres documents. Ce cadre sera suffisamment souple pour s'adapter aux exigences provinciales et territoriales qui sont culturellement et contextuellement spécifiques et importantes aux yeux des conseillers et psychothérapeutes qui travaillent sur ces territoires de compétence. Il devra donc être suffisamment spécifique pour être utile, tout en étant suffisamment général pour accueillir la diversité. Il intègre les zones de recoupement entre des codes de déontologie déjà en vigueur au Canada.

Si l'on recherche des similarités parmi les codes de déontologie existants au Canada, on y remarque une diversité sans grande utilité. Si l'on examine seulement les normes d'exercice parmi les associations canadiennes, on n'y décèle pas d'uniformité qui pourrait s'avérer utile. Par contre, lorsqu'on combine le code de déontologie et les normes d'exercice, alors on trouve non seulement des correspondances et des chevauchements, mais on ne remarque pratiquement pas d'éléments atypiques. Par exemple, la Société canadienne de psychologie et l'Association canadienne de counselling et de psychothérapie se recoupaient dans chacun des domaines. Elles n'étaient pas identiques, mais elles se recoupaient dans tous les domaines. Même chose pour les musicothérapeutes, les thérapeutes en pastorale et les thérapeutes conjugaux et familiaux, entre autres.

Le Groupe de travail s'est ensuite penché sur la recherche sous-jacente à ces cadres, notant alors que dans ses écrits, Jean Pettifor<sup>1</sup> affirme que la déclaration universelle des principes de déontologie pour la profession de psychologue se fonde sur des principes uniformes. Or, ces principes sont présents au sein de la Société canadienne de psychologie, de l'American Psychological Association, de l'European Federation of Psychologists Associations et de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Les constats de madame Pettifor sont d'ailleurs compatibles avec ceux obtenus par le Groupe de travail sur la mobilité au terme de ses recherches sur la profession du counseling et de la psychothérapie.

Parmi les principes communs qui fondent les codes de déontologie à l'échelle internationale, citons le respect de la dignité et des droits des personnes, la bienveillance envers les autres et le souci de leur bien-être, les compétences, l'intégrité et la responsabilité professionnelle, scientifique et sociale.

Les codes de déontologie ont comme principale raison d'être la promotion d'un comportement optimal par la suggestion de principes ambitieux qui suscitent la réflexion et la prise de décisions dans un cadre moral. Sa seconde raison d'être est la régulation du comportement professionnel par la surveillance et les mesures disciplinaires à l'encontre de ceux et celles qui contreviennent aux normes de conduite prescrites et exécutoires.<sup>2</sup>

Madame Martin fit remarquer que la mosaïque des lois canadiennes contient des considérations telles que la loi de la Sharia, qui remettent en question bon nombre de nos

---

<sup>1</sup> Pettifor, Jean L. Professional Ethics Across National Boundaries. *European Psychologist*, Vol. 9(4), Déc. 2004, 264–272. doi 10.1027/1016-9040.9.4.264

<sup>2</sup> Pettifor, 2004, p. 264.

barrières culturelles. Les lois provinciales et municipales sont elles aussi fort différentes au Canada. Il a donc fallu élaborer un cadre qui permette des règles du jeu équitables, tout en comportant assez de rigueur pour être utilisable par un ordre professionnel.

Le cadre du Code national de déontologie compte quatre grands objectifs ambitieux : la compétence; la responsabilité professionnelle, scientifique et sociale; l'intégrité et le respect à l'égard de la dignité et des droits des personnes. Tous les groupes ont reconnu que ces aspects sont importants et valorisés. Ensuite, les objectifs portent sur des principes que l'on peut répartir sous divers concepts, tels que les fondements de la pratique et les processus d'évaluation. Le tableau qui suit présente des éléments du cadre :

En cours d'élaboration : Cadre applicable au code national de déontologie				
Objectifs ambitieux	Principe	Domaine	Exemple de contenu	Exemples d'énoncé
Compétence	Autonomie	1. Fondement de la pratique		
		2. Processus d'évaluation		
Responsabilité professionnelle, scientifique et sociale		1. Recherche appliquée		
		2. Supervision, consultation et éducation		
		3. Relations de collégialité		
Intégrité	Non-malfaisance	1. Intégrité		
Respect de la dignité et des droits des personnes	Bienfaisance	1. Pratique centrée sur le client		
	Justice	1. Équité		

Madame Martin demanda aux participants de se reporter à l'onglet 7 de leur livre. Le Groupe de travail inséra des codes de déontologie existants dans le cadre ci-dessus, afin de voir si le tout fonctionnait. La réponse est affirmative. L'étape suivante consistait à le soumettre aux participants en vue de le proposer comme modèle utilisable par les groupes des provinces et territoires, s'ils le désirent, pour élaborer leurs propres codes de déontologie et normes d'exercice. Puis elle demanda quels codes de conduite ou de déontologie il faudrait intégrer dans le cadre pour en accroître la pertinence.

Tony Nash divisa alors la plénière en cinq groupes qui allaient travailler aux questions relatives au cadre. Les participants ont eu la possibilité de travailler sur chacune des questions puis d'examiner le travail des autres groupes avant le retour en plénière.

### Question 1

*Qu'est qui fonctionne bien dans la structure proposée? Peut-on combiner efficacement un code de déontologie et des normes d'exercice au moyen de cette structure? Veuillez en discuter.*

- Comment cela fonctionnera-t-il dans le cas d'une inconduite? Sur le plan de la réglementation, les règlements sur l'inconduite= mesures disciplinaires.
- Cela procure un cadre de pratique éthique.
- Nous avons besoin d'un document de sensibilisation au code de déontologie et aux normes d'exercice.
- Les normes d'exercice devraient correspondre au code de déontologie.
- Oui, il est possible de les combiner.
- Non, ils doivent être distincts –
  - Un code concerne la loi et les principes (la logique sous-jacente)
  - Un code doit être inspirant et ambitieux
  - Les normes sont plus concrètes (comportement)
  - Les normes supposent de l'éducation et l'intervention d'autres ressources
- L'interprétation du tableau comme tel n'est pas évidente dans tous les styles d'apprentissage. Il se peut que des gens mettent davantage de temps à comprendre le tableau et les renseignements qu'il contient.
- Ce serait plus simple et plus facile si « Normes d'exercice » figurait dans une autre colonne.
- Le principe d'*autonomie*, qui accompagne l'objectif Compétence, devrait être remplacé par *non-malfaisance*.
- Le principe de *non-malveillance*, qui accompagne l'objectif Intégrité, devrait être remplacé par *fidélité*.

### Question 2

*Manque-t-il quelque chose à la structure proposée et que l'on devrait inclure? Faudrait-il omettre quelque chose?*

- Rien ne devrait être omis.
- IL serait utile d'ajouter une autre colonne réservée aux questions qui n'ont pas été posées.
- Ajouter de l'espace pour plus de commentaires.
- Comment s'effectue le processus de prise de décisions?
- Cela est-il conforme aux autres ordres réglementés?
- Ajouter une autre colonne qui servirait à noter le recoupement avec des réglementations précises.
- Mettre en tableau les codes existants d'autres organismes de réglementation et établir les recoupements afin de démontrer le consensus et l'harmonisation.
- Y aurait-il une façon d'inclure non seulement des principes, mais aussi des vertus, c.-à-d. ce qui nous guide?
- Faire correspondre le plus possible l'APA, la SPC et l'ACCP.
- Ajouter une mise en contexte servant à introduire le cadre et à expliquer comment on doit l'utiliser et le conceptualiser.

- Ajouter une nouvelle colonne pour Normes d'exercice.
- Ajouter une série de questions pour mettre le tout en contexte.

### Question 3

*Quels sont les codes de déontologie et les normes d'exercice qu'il faut consulter pour créer un cadre applicable au code national de déontologie et pour remplir les cellules en blanc?*

- L'approche Just Therapy Group (Nouvelle-Zélande)
- Le féminisme (Stone Centre)
- Les protocoles culturels autochtones
- La Commission de témoignage et de réconciliation
- Processus d'évaluation indépendant (médiation)
- Médiation familiale Canada
- Les perspectives non occidentales internationales complètes, par ex. centrées sur l'Afrique, l'Asie du Sud, l'Amérique du Sud-Caraïbes
- International Association of Counselling
- Association d'infirmières
- Les processus de justice réparatrice
- APA et SCP
- AAMFT
- Les organismes de réglementation provinciaux, p. ex. l'Ordre des psychologues, l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux, l'Ordre des conseillers en orientation, l'Ordre des psychoéducateurs, l'Ordre des ergothérapeutes
- Le Collège des médecins
- OCCOQ
- Les codes de déontologie autochtones (Alberta)
- La Charte des droits et libertés
- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Convention de l'ONU sur les Droits de l'enfant

### Question 4

*Quelle serait une stratégie efficace pour valider la version préliminaire du cadre une fois rédigée? Qu'est-ce qui constituerait un échéancier réaliste pour terminer cette démarche?*

- Mener à nouveau un sondage. Utiliser la même banque de données et la même procédure que dans le cas du sondage sur la mobilité des conseillers.
- Faire parvenir une version préliminaire aux participants à ce symposium.
- Faire parvenir à diverses parties intéressées et leur demander de former des groupes de concertation au sein des associations.
- Mettre en ligne et recueillir les commentaires. Utiliser Twitter et Facebook.
- Tenir des ateliers régionaux.
- Organiser des groupes de concertation régionaux.
- Organiser des conférences portant sur le counseling.
- Comparer et adapter avec le cadre utilisé par les organismes de réglementation.

- Utiliser des cas de déontologie existants et les confronter au contenu du cadre : sont-ils semblables, différents, fonctionnent-ils ou non?
- Établir l'échéancier, qui devrait s'échelonner sur 12 à 18 mois.
- Utiliser des webinaires et balados.<sup>3</sup>
- Impliquer activement les communautés sous-représentées en suscitant des commentaires de façon proactive.
- Parler aux représentants d'organismes de réglementation.
- Demander des appuis : équivalence substantielle.

### Question 5

*Quelle stratégie de communication efficace devrait-on adopter pour disséminer nos résultats concernant l'achèvement de la version préliminaire d'un code national de déontologie?*

- Recourir aux organismes nationaux?
- Faire parvenir cette information par courriel aux organismes provinciaux et territoriaux.
- Renvoyer aux groupes de concertation, aux administrations municipales et aux associations provinciales.
- Utiliser Facebook et Twitter.<sup>4</sup>
- Utiliser Internet pour disséminer l'information.
- Recourir aux représentants issus du symposium.
- Recourir aux formateurs de conseillers.
- Consultations auprès des groupes autochtones et multiculturels.
- Déterminer les destinataires des résultats.
- Recourir à une chaîne téléphonique.
- Utiliser les procès-verbaux trimestriels des réunions du Groupe de travail.
- Utiliser des webinaires et balados.
- Recourir aux vidéoconférences de Télésanté (MB)
- Distribuer une version préliminaire et faire le suivi auprès des participants au symposium.

---

<sup>3</sup> Certains participants ont remis ceci en question, faisant remarquer que les webinaires et la baladodiffusion sont de bons outils de diffusion de l'information, mais pas pour recueillir des commentaires. D'autres ont souligné que la plupart des webinaires permettent les commentaires en direct.

<sup>4</sup> Certains participants ont remis en cause le recours à Facebook et Twitter comme véhicules de dissémination de l'information. L'auteur du commentaire affirma qu'on devrait utiliser ces outils pour informer les gens que les résultats sont pratiquement prêts puis pour indiquer où l'on peut obtenir plus de renseignements.

## **Secteurs-clés pour le code de déontologie et les normes d'exercice**

### **Secteur-clé 1 : Objets du Code**

#### **Compréhension commune**

*Notre démarche consistant à élaborer un code de déontologie et des normes d'exercice communs, ainsi que d'obtenir un consensus et un appui à leur sujet, quels sont les enjeux, les défis, les questions, les occasions ou les possibilités qui nous viennent à l'esprit?*

Concrètement, cela signifie...

- de déterminer la façon de passer de l'étape de l'adhésion à l'étape de l'utilisation (surtout dans le cas des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux);
- de répondre aux questions suivantes : « Est-ce que ce cadre applicable au code de déontologie s'avérera utile? De quelle manière? Pour qui? Quel cadre? »;
- d'obtenir des avis d'experts (p. ex. des éthiciens, des avocats, des commissaires/ombudsmans/vérificateurs) en matière de déontologie, de normes d'exercice, afin de préciser les objectifs du code;
- de s'assurer que le code de déontologie et l'énoncé des normes d'exercice deviennent des documents évolutifs pour les praticiens;
- de permettre une interprétation et une application appropriées.

#### **Les indicateurs de succès**

On aura atteint le succès dans ce secteur-clé, à condition que :

- des experts en déontologie confirment la validité du code avant qu'il soit approuvé et publié;
- dans chaque province et territoire, les gens comprennent bien et acceptent l'objectif du modèle, qui vise à soutenir leur démarche en vue de créer leur propre code de déontologie et leurs propres normes d'exercice;
- tous les praticiens utilisent leur code de déontologie et leurs normes d'exercice pour se guider dans leur travail quotidien.

#### **Les étapes cruciales**

Les participants ont déterminé un certain nombre d'étapes cruciales qu'il faudrait franchir pour parvenir aux résultats voulus. Après discussion des mérites de chacune, ils les ont priorisées comme suit :

**Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à moyen terme (d'ici le 30 avril 2012) :**

- 1.1. Identifier des experts et solliciter leurs avis et commentaires sur la validité, l'utilité et l'exhaustivité du code de déontologie et des normes d'exercice (échéance : février 2010).

**Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à long terme (d'ici le 31 octobre 2012) :**

- 1.2. Mener une consultation (informer et recevoir) auprès de chaque province et territoire par l'entremise d'ateliers locaux afin de déterminer les usages prévus du code de déontologie et des normes d'exercice. (Échéance : octobre 2012)

**Étapes jugées importantes pour réussir dans le secteur-clé, mais sans échéancier précis :**

- 1.3. Diffuser des copies papier du code de déontologie et des normes d'exercice à chaque praticien et les offrir en ligne.
- 1.4. Fournir des occasions de réflexion sur le travail au quotidien en utilisant le code de déontologie et les normes d'exercice.
- 1.5. Concevoir et mettre en ligne un site de foire aux questions (FAQ).

**Discussion**

- Un participant affirma avoir suggéré de demander à des experts en déontologie et en droit d'examiner le code de déontologie et les normes d'exercice afin de déterminer si un organisme de réglementation aurait de la difficulté à s'en servir.

## Secteur-clé 2 : Structure du Code

### **Compréhension commune**

*Notre démarche consistant à élaborer un code de déontologie et des normes d'exercice communs, ainsi que d'obtenir un consensus et un appui à leur sujet, quels sont les enjeux, les défis, les questions, les occasions ou les possibilités qui nous viennent à l'esprit?*

Concrètement, cela signifie...

- de trouver le meilleur niveau de spécificité qui rendra le code et les normes utiles pour un auditoire national, ce qui représente un défi;
- de décider si l'on intègre ou non les normes d'exercice au code;
- d'élaborer un code de déontologie et des normes d'exercice sous la forme de deux documents distincts;
- de conserver une approche fondée sur le bon sens, en raison de la diversité en présence;
- de déterminer de quelle manière les principes (sur lesquels nous sommes tous d'accord) pourront se transformer en actions mises en contexte (application de décisions);
- de créer un lexique permettant une compréhension claire du libellé du code et des normes;
- d'inclure un bref protocole de prise de décisions en matière de déontologie;
- de viser la simplicité;
- de rester en lien avec le processus de réglementation; (Le tout devient-il utilisable de façon généralisée?)
- d'élaborer un modèle décisionnel;
- d'expliquer brièvement chaque principe déontologique;
- de trouver la façon d'être clair et concis (déterminer en quoi consistent la sémantique et le sens).

### **Les indicateurs de succès**

On aura atteint le succès dans ce secteur-clé, à condition que :

- nous ayons une définition vulgarisée de tous les principaux termes;
- nous disposions d'un procédé bref et clair de prise de décisions qui soit transparent pour tous;
- nous disposions d'un diagramme de processus indiquant le lien entre les principes, les processus et le contenu en vue de produire une intervention responsable.

### **Les étapes cruciales**

Les participants ont déterminé un certain nombre d'étapes cruciales qu'il faudrait franchir pour parvenir aux résultats voulus. Après discussion des mérites de chacune, ils les ont priorisées comme suit :



**Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à court terme (d'ici le 31 octobre 2011) :**

- 1.6. Décider s'il y a lieu ou non de combiner le code de déontologie et les normes d'exercice. (Échéance : avril 2011)
- 1.7. Élaborer un diagramme de processus indiquant la relation entre les principes et les domaines de pratique. (Échéance : septembre 2011)

**Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à moyen terme (d'ici le 30 avril 2012) :**

- 1.8. Achever le code (remplir la grille). (Échéance : janvier 2012)
- 1.9. Intégrer un modèle de prise de décisions à l'intérieur du code de déontologie et des normes d'exercice. (Échéance : janvier 2012)
- 1.10. Constituer un lexique pour assurer la compréhension. (Échéance : février 2012)

**Étapes jugées importantes pour réussir dans le secteur-clé, mais sans échéancier précis :**

- 1.11. Élaborer des exemples de structure. Solliciter des commentaires.
- 1.12. Vérifiez auprès de nos réseaux l'apparition de toute controverse liée au code de déontologie et aux normes d'exercice.
- 1.13. Décider quels éléments appartiennent au cadre du code.
- 1.14. Étudier différentes façons de représenter visuellement les données et les tâches.
- 1.15. Faire des recherches et de la consultation sur les modèles de prise de décisions.
- 1.16. Utiliser un langage clair et concis.
- 1.17. Consulter des experts et faire des recherches au sujet des structures.

**Discussion**

- Les participants n'avaient aucune question ni commentaires à ajouter au sujet des indicateurs de succès et des étapes.

### Secteur-clé 3 : Établissement d'un consensus

#### **Compréhension commune**

*Notre démarche consistant à élaborer un code de déontologie et des normes d'exercice communs, ainsi que d'obtenir un consensus et un appui à leur sujet, quels sont les enjeux, les défis, les questions, les occasions ou les possibilités qui nous viennent à l'esprit?*

Concrètement, cela signifie...

- de tenir des ateliers dans les régions et de fournir des exemplaires;
- d'aborder la question parfois litigieuse de la formation à exiger pour devenir un thérapeute ou un conseiller professionnel;
- de trouver un mécanisme permettant l'établissement d'un consensus;
- de tenter de joindre le plus de gens possible pour réaliser le consensus;
- de trouver une manière de réunir les groupes disparates autour de titres et de pratiques en commun;
- d'éviter que les gens se braquent dans leurs idéologies professionnelles respectives;
- de développer le plus grand nombre possible de groupes pancanadiens en vue de l'établissement d'un consensus;
- de trouver une façon de relever le défi des 271 titres. Cette multiplicité de titres empêche le public de pouvoir repérer les praticiens compétents et de s'orienter vers leurs services. Cela ne va pas dans le sens de l'intérêt du public, ni de celui des professionnels. Quelle est notre identité de base?
- de déterminer ce qui, dans la déontologie, pourrait être perçu comme étant désagréable;
- de saisir l'occasion d'unifier ces deux documents et d'atteindre au consensus.

#### **Les indicateurs de succès**

On aura atteint le succès dans ce secteur-clé, à condition que :

- le code de déontologie et les normes d'exercice deviennent des expressions reconnues de notre communauté;
- que tous les groupes et conseillers au sein de notre communauté puissent se reconnaître dans le code de déontologie et les normes d'exercice;
- les organismes de réglementation reconnaissent que le code national de déontologie et les normes d'exercice sont largement appuyés par la profession;
- les organismes de réglementation aient recours au code de déontologie et aux normes d'exercice pour évaluer d'autres normes provinciales et territoriales.

#### **Les étapes cruciales**

Les participants ont déterminé un certain nombre d'étapes cruciales qu'il faudrait franchir pour parvenir aux résultats voulus. Après discussion des mérites de chacune, ils les ont priorisées comme suit :

**Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à court terme (d'ici le 31 octobre 2011) :**

- 1.18. Mener une consultation à l'échelle des provinces en utilisant une approche sur le terrain (rencontres en personne et conférences). (Échéance : septembre 2011)

**Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à long terme (d'ici le 31 octobre 2012) :**

- 1.19. Mettre au point une technologie de validation du code de déontologie et des normes d'exercice. (Échéance : septembre 2012)

**Discussion**

- Les participants n'avaient aucune question ni commentaires à ajouter au sujet des indicateurs de succès et des étapes.

## Secteur-clé 4 : Sensibilité à la culture et justice sociale

### Compréhension commune

*Notre démarche consistant à élaborer un code de déontologie et des normes d'exercice communs, ainsi que d'obtenir un consensus et un appui à leur sujet, quels sont les enjeux, les défis, les questions, les occasions ou les possibilités qui nous viennent à l'esprit?*

Concrètement, cela signifie...

- d'être inclusif; d'adopter une approche globale de la recherche;
- de tenir compte des compétences et des expériences de vie;
- de rendre les normes pertinentes à l'égard d'une diversité de cultures (dans les normes d'exercice), ce qui constituera un défi;
- d'intégrer des politiques anti oppression dans l'énoncé du cadre national dès le départ;
- de trouver comment cesser la colonisation et l'oppression;
- de déterminer comment on peut être à la fois inclusif et diversifié.

### Les indicateurs de succès

On aura atteint le succès dans ce secteur-clé, à condition que :

- notre langage soit clair;
- nous utilisons une terminologie inclusive;
- nous soyons respectueux de *et* pour nos clients, la communauté et les professionnels;
- nous reconnaissons et traitons de la dynamique du pouvoir dans une relation thérapeutique.

### Les étapes cruciales

Les participants ont déterminé un certain nombre d'étapes cruciales qu'il faudrait franchir pour parvenir aux résultats voulus. Après discussion des mérites de chacune, ils les ont priorisées comme suit :

#### **Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à court terme (d'ici le 31 octobre 2011) :**

- 1.20. Réviser les codes à l'échelle internationale, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme. (Échéance : juillet 2011)
- 1.21. Consulter les communautés ethnoculturelles afin qu'elles nous guident de façon générale et pour certaines formulations particulières. (Échéance : septembre 2011)

#### **Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à long terme (d'ici le 31 octobre 2012) :**

- 1.22. Embaucher un expert en révision de vulgarisation afin d'assurer la clarté. (Échéance : juin 2012)

## **Discussion**

- La référence à la « clarté du langage » ne désigne pas uniquement le recours aux termes techniques. Cela désigne le fait d'utiliser un langage inclusif favorisant la compréhension et l'équité interculturelles. Toutes les personnes impliquées connaissent le sens des mots et la façon dont ils sont perçus.
- Le langage inclusif désigne le fait de convier les gens à se sentir les bienvenus.
- Chaque région du pays a sa propre histoire et comporte ses caractéristiques ethnoculturelles.
- Il importe d'encadrer cet enjeu complexe de façon positive, plutôt que de se contenter d'une liste d'inclusions. Nous ne voulons pas non plus victimiser quelque personne ou groupe que ce soit.
- Chacune des personnes qui composent le Canada doit avoir l'impression d'être entendue et reconnue.
- Il pourrait s'avérer nécessaire d'inclure un énoncé global, en soulignant qu'il s'agit d'un document appelé à évoluer constamment.

## Secteur-clé 5 : Communication et partage du Code

### **Compréhension commune**

*Notre démarche consistant à élaborer un code de déontologie et des normes d'exercice communs, ainsi que d'obtenir un consensus et un appui à leur sujet, quels sont les enjeux, les défis, les questions, les occasions ou les possibilités qui nous viennent à l'esprit?*

Concrètement, cela signifie...

- de déterminer les méthodes de communication les plus efficaces.

### **Les indicateurs de succès**

On aura atteint le succès dans ce secteur-clé, à condition que :

- chaque conseiller et chaque organisme de counseling au Canada ait eu la possibilité de formuler ses commentaires;
- l'information concernant l'évolution du code de déontologie et des normes d'exercice soit régulièrement mise à jour sur le site Web de l'ACCP et sur les sites connexes;
- tous les conseillers et tous les organismes de counseling sache où et comment trouver le code de déontologie et les normes d'exercice;
- que tous les conseillers sachent auprès de qui et à quel endroit ils peuvent s'adresser pour en savoir plus;
- l'ACCP et d'autres organismes aient mis en œuvre une stratégie complète de relations publiques (site Web, rencontres en personne, conférences et congrès, bulletins, ateliers régionaux, etc.) pour communiquer avec les conseillers, les organismes de counseling, le gouvernement, le public, les groupes, les PAE, les entreprises, les organismes de soins de santé, l'ACI, les responsables des normes d'emploi, etc.;
- le code de déontologie et les normes d'exercice soient consultés et utilisés.

### **Les étapes cruciales**

Les participants ont déterminé un certain nombre d'étapes cruciales qu'il faudrait franchir pour parvenir aux résultats voulus. Après discussion des mérites de chacune, ils les ont priorisées comme suit :

### **Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à moyen terme (d'ici le 30 avril 2012) :**

- 1.23. Élaborer et mettre en œuvre un plan stratégique de relations publiques bien défini, portant notamment sur les modalités, les dates, les lieux et les moyens (courriel, site Web, rencontres, etc.). (Échéance : avril 2012)

**Étapes jugées importantes pour réussir dans le secteur-clé, mais sans échéancier précis :**

- 1.24. Concevoir et mener un sondage visant à déterminer le taux de satisfaction à l'égard du code de déontologie et des normes d'exercice.
- 1.25. Communiquer les principaux résultats issus du Symposium aux parties intéressées, à commencer par les participants.
- 1.26. Identifier les principales parties intéressées.
- 1.27. Déterminer et utiliser les méthodes de communication les plus efficaces.
- 1.28. Diffuser auprès des parties intéressées un flux continu d'information en provenance du Groupe de travail.

**Discussion**

- Les participants n'avaient aucune question ni commentaires à ajouter au sujet des indicateurs de succès et des étapes.

## Secteur-clé 6 : Recherche et tests continus portant sur le Code

### **Compréhension commune**

*Notre démarche consistant à élaborer un code de déontologie et des normes d'exercice communs, ainsi que d'obtenir un consensus et un appui à leur sujet, quels sont les enjeux, les défis, les questions, les occasions ou les possibilités qui nous viennent à l'esprit?*

Concrètement, cela signifie...

- de fournir la possibilité de jeter un éclairage nouveau sur les codes actuels. Évitions de reproduire du vieux matériel;
- de déterminer des manières de devenir rentable et efficace;
- de déterminer si la démarche répond aux besoins : des universitaires, des praticiens, des clients, des politiciens;
- de s'assurer que le tout est conforme aux normes les plus sévères;
- de partager une compréhension commune de la conformité éthique;
- de garantir la validité apparente;
- de rassembler des codes de déontologie et des normes d'exercice provenant d'autres sources; de les comparer et les mettre en parallèle afin de découvrir des similarités et des différences.

### **Les indicateurs de succès**

On aura atteint le succès dans ce secteur-clé, à condition que :

- notre code soit d'aussi bonne qualité que les autres codes existants;
- le code recueille l'adhésion de toutes les parties intéressées;
- le code de déontologie et les normes d'exercice soient achevés conformément à l'échéancier prévu;
- le code de déontologie et les normes d'exercice soient conviviaux;
- les utilisateurs et les professionnels du domaine considèrent que le code est pertinent, novateur et inclusif;
- toutes les comparaisons pertinentes possibles aient été faites par rapport aux autres codes;
- les membres aient été consultés;
- nous adoptions de nouveaux points de vue différents (p. ex. une perspective relationnelle).

### **Les étapes cruciales**

Les participants ont déterminé un certain nombre d'étapes cruciales qu'il faudrait franchir pour parvenir aux résultats voulus. Après discussion des mérites de chacune, ils les ont priorisées comme suit :



**Les étapes cruciales permettant au Groupe de travail de réussir dans son secteur-clé à court terme (d'ici le 31 octobre 2011) :**

- 1.29. Passer en revue divers codes et les regrouper en catégories. (Échéance : juillet 2011)
- 1.30. Réunir les revues faites par d'autres associations nationales et internationales ainsi que par les formateurs de conseillers au Canada. (Échéance : juillet 2011)

**Étapes jugées importantes pour réussir dans le secteur-clé, mais sans échéancier précis :**

- 1.31. S'assurer que le code de déontologie et les normes d'exercice ont une validité apparente.
- 1.32. Organiser une série de groupes de concertation afin de vérifier la convivialité du code de déontologie et des normes d'exercice.
- 1.33. Mener une recherche pour s'assurer que nous avons pris en considération une gamme de codes et de protocoles.
- 1.34. Élaborer un échéancier pour l'achèvement des étapes en cause.

**Discussion**

- Plutôt que de s'efforcer que notre code soit à la hauteur des autres codes, il faudrait plutôt faire en sorte qu'il intègre leurs meilleurs aspects.
- Les codes ne se valent pas tous. Un participant souligna que le Groupe de travail avait examiné d'autres codes et avait constaté une très grande variété. Il est important de proposer des modèles de pratiques exemplaires et de tirer les meilleurs éléments des codes pertinents.
- Le code devrait être utilisé par toutes les parties intéressées.

**Échéanciers et responsabilités**

<b>Échéance</b>	<b>Secteur-clé</b>	<b>Initiative</b>
Avril 2011	2.1	Décider s'il y a lieu ou non de combiner le code de déontologie et les normes d'exercice.
Juillet 2011	4.1	Réviser les codes à l'échelle internationale, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme.
Juillet 2011	6.1	Passer en revue divers codes et les regrouper en catégories.
Juillet 2011	6.2	Réunir les revues faites par d'autres associations nationales et internationales ainsi que par les formateurs de conseillers au Canada.
Sept. 2011	2.2	Élaborer un diagramme de processus indiquant la relation entre les principes et les domaines de pratique.
Sept. 2011	3.1	Mener une consultation à l'échelle des provinces en utilisant une approche sur le terrain (rencontres en personne et conférences).
Sept. 2011	4.2	Consulter les communautés ethnoculturelles afin qu'elles nous guident de façon générale et pour certaines formulations particulières.
Jan. 2012	2.3	Achever le code (remplir la grille).
Jan. 2012	2.4	Intégrer un modèle de prise de décisions à l'intérieur du code de déontologie et des normes d'exercice.
Fév. 2012	1.1	Identifier des experts et solliciter leurs avis et commentaires sur la validité, l'utilité et l'exhaustivité du code de déontologie et des normes d'exercice.
Fév. 2012	2.5	Constituer un lexique pour assurer la compréhension.
Avril 2012	5.1	Élaborer et mettre en œuvre un plan stratégique de relations publiques bien défini, portant notamment sur les modalités, les dates, les lieux et les moyens (courriel, site Web, rencontres, etc.).
Juin 2012	4.3	Embaucher un expert en révision de vulgarisation afin d'assurer la clarté.
Sept. 2012	3.2	Mettre au point une technologie de validation du code de déontologie et des normes d'exercice.
Oct. 2012	1.2	Mener une consultation (informer et recevoir) auprès de chaque province et territoire par l'entremise d'ateliers locaux afin de déterminer les usages prévus du code de déontologie et des normes d'exercice.

Court terme		Moyen terme		Long terme	
avril-juillet 2011	août-octobre 2012	nov. 2011-jan. 2012	février-avril 2012	mai-juillet 2012	août-octobre 2012
Décider s'il y a lieu ou non de combiner le code de déontologie et les normes d'exercice. (2.1)					
Réviser les codes à l'échelle internationale, y compris la Déclaration universelle des droits de l'homme. (4.1)					
Passer en revue divers codes et les regrouper en catégories. (6.1)					
Réunir les revues faites par d'autres associations nationales et internationales ainsi que par les formateurs de conseillers au Canada. (6.2)					
Élaborer un diagramme de processus indiquant la relation entre les principes et les domaines de pratique. (2.2)					
Mener une consultation à l'échelle des provinces en utilisant une approche sur le terrain (rencontres en personne et conférences). (3.1)					
Consulter les communautés ethnoculturelles afin qu'elles nous guident de façon générale et pour certaines formulations particulières. (4.2)					
Achever le code (remplir la grille). (2.3)					
Intégrer un modèle de prise de décisions à l'intérieur du code de déontologie et des normes d'exercice. (2.4)					
Identifier des experts et solliciter leur avis et commentaires sur la validité, l'utilité et l'exhaustivité du code de déontologie et des normes d'exercice. (1.1)					
Constituer un lexique pour assurer la compréhension. (2.5)					
Élaborer et mettre en œuvre un plan stratégique de relations publiques bien défini, portant notamment sur les modalités, les dates, les lieux et les moyens (courriel, site Web, rencontres, etc.) (5.1)					
Embaucher un expert en révision de vulgarisation afin d'assurer la clarté. (4.3)					
Mettre au point une technologie de validation du code de déontologie et des normes d'exercice. (3.2)					
Mener une consultation (informer et recevoir) auprès de chaque province et territoire par l'entremise d'ateliers locaux afin de déterminer les usages prévus du code de déontologie et des normes d'exercice. (1.2)					

### **Communiquer la vision**

Connie Gerwing a décrit différentes approches que pourraient utiliser le Groupe de travail et les participants en vue de communiquer les résultats du travail à une plus vaste communauté de conseillers.

La dernière fois, le Groupe de travail a communiqué la vision à plusieurs groupes : conseillers individuels au Canada; associations professionnelles nationales de domaines connexes; professions réglementées en santé mentale; associations et ordres professionnels provinciaux et territoriaux; ACCP et ses sections; organismes gouvernementaux de réglementation provinciale en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Ontario; Commission de la santé mentale du Canada; autres professions et groupes de revendication; universités. Pour ce faire, on procéda de quatre façons :

- mise à jour continue de l'information sur le site Web de l'ACCP sous la rubrique « La profession »;
- sondage pancanadien auprès de conseillers individuels et d'organismes. L'annonce préalable à la tenue du sondage fut suivie de plusieurs rappels;
- envoi régulier de mises à jour, y compris un bref compte rendu rédigé par le Groupe de travail au sujet de l'avancement du projet et adressé à tous les organismes nationaux et provinciaux intéressés;
- demande aux participants au symposium précédent de communiquer avec leurs réseaux.

Glenn Sheppard fit remarquer que les publics cibles de ces derniers travaux sont très similaires aux publics antérieurs, sauf quelques ajouts. On avait demandé aux participants d'être présents, car ils sont en liens étroits avec leurs communautés professionnelles provinciales/territoriales. Le D<sup>r</sup> Sheppard indiqua qu'étant donné le mandat de représentants de la profession confié aux participants, on leur demanderait à nouveau de diffuser cette information auprès de leurs communautés locales.

Blythe Shepard ajouta pour sa part que le Groupe de travail pouvait préparer un bref document d'information sur deux pages comme il l'avait fait la dernière fois, mais en ciblant celui-ci en fonction des politiciens provinciaux et territoriaux.

Les participants ont formulé un certain nombre de commentaires et de suggestions à prendre en compte, notamment les suivants :

- Le Nouveau-Brunswick se dirige vers un nouveau modèle de services de soins de santé mentale auprès des adolescents. Il est crucial de communiquer ce travail aux personnes qui œuvrent à ce modèle. La participante a dit ne pas être certaine si la table ronde nationale sur la santé mentale existait encore. Si oui, ce groupe doit pouvoir se faire entendre à la table au sujet de ces modèles.

Le D<sup>r</sup> Sheppard s'est dit d'accord : ce groupe devrait rester à l'affût des forums nationaux et des nouveaux réseaux.

- Il faudrait inclure la Commission de la santé mentale du Canada, surtout que dans le cas de ce groupe, il s'agit d'un organisme national.

Barbara MacCallum souligna que l'ACCP distribue beaucoup d'information aux groupes provinciaux, mais n'en reçoit pas beaucoup en retour. Étant donné que la réglementation relève de la juridiction provinciale/territoriale, le Groupe de travail a centré ses efforts à ce niveau. Elle demanda aux participants de tenir l'administration au courant lorsqu'ils discutent avec des groupes et présentent de l'information pertinente.

Tony Nash expliqua que les formulaires qui étaient distribués étaient des engagements à court et à long terme. Il demanda aux participants de remplir les formulaires et d'autoadresser les enveloppes. On y trouve la liste des démarches personnelles entreprises par les participants en ce qui concerne les activités de communication qu'ils se sont engagés à accomplir d'ici septembre et de septembre à décembre.

Quelques participants ont partagé leurs engagements personnels avec l'auditoire :

- Je vais faire rapport à mon comité de direction vendredi prochain.
- Je prendrai la parole lors du rassemblement des anciens présidents de mon association, vendredi prochain.
- Je rédigerai un blogue sur le site Connexion counseling.
- Je présenterai ces résultats lors de l'AGA de notre association professionnelle, à la fin mai.
- Nous organiserons une rencontre avec le ministère de la Santé afin d'amorcer le travail sur un objectif légitime en vertu de l'ACI
- Je discuterai avec des représentants de l'organisme professionnel auquel j'appartiens, qui représente un groupe diversifié de professionnels.

### **Mot de la fin**

Glenn Sheppard affirma que lui et Blythe Shepard étaient ravis que les participants aient accepté leur invitation au Symposium. « Nous sommes privilégiés en tant que groupe de pouvoir ainsi représenter la vaste profession du counseling au Canada », affirma-t-il, ajoutant que ce privilège s'accompagne de certaines responsabilités.

En terminant, le D<sup>r</sup> Sheppard récita une dédicace irlandaise et Verlie Wile entonna une version spéciale du chant *Till We Meet Again*.

## **Annexe 1 : Résultats anticipés et évaluation de la séance**

### **Résultats anticipés de la séance**

#### **Qu'est-ce qui doit survenir lors de la présente séance de planification pour que cette rencontre soit valable?**

- Étant donné l'ordre du jour de la rencontre du 14 avril, nous voulons savoir clairement où en sont les ordres professionnels dans les autres provinces, afin de pouvoir présenter cette information à notre Ministre.
- Nous devons être au courant de ce qui se passe dans les autres provinces.

### **Évaluation de la séance**

#### **Qu'est-ce que cet événement a signifié pour vous?**

- J'ai pris cinq livres!
- Je quitte en ayant acquis une bien meilleure compréhension de l'ACI et de son impact sur notre profession. La présence des gens de RHDCC a été quelque chose de formidable.
- Compréhension de la démarche liée à l'ACI.
- Il importe que nous mettions en valeur le travail que nous faisons afin de positionner notre profession de manière à la rendre facilement reconnaissable par le public, tout en communiquant nos valeurs essentielles, qui consistent justement à protéger le public.
- Il reste du travail à accomplir. Mais ce sont là de bonnes nouvelles, car le tout se fait pour une si bonne cause.

#### **Qu'est-ce qui a bien fonctionné?**

- J'ai beaucoup aimé entendre chanter Verlie !
- J'ai bien apprécié l'excellente animation.
- J'ai bien aimé le format.
- Le déroulement des deux jours. Les éléments de mise en contexte étaient parfois difficiles, mais ils ont beaucoup aidé à mettre les choses en perspective et à bien cerner le travail qu'il nous reste à accomplir.
- J'ai bien apprécié recevoir les documents d'avance. C'était très bien de les recevoir sur CD.
- J'ai apprécié la contribution de tout un chacun. Nous avons eu droit à de la diversité et à beaucoup de points communs.
- L'hébergement et la nourriture étaient excellents. Très bonne organisé.

**Qu'est-ce qui vous a causé de la frustration?**

- Le premier matin, j'ai trouvé les présentations un peu longues.
- J'ai ressenti une certaine frustration en début d'après-midi, car j'avais l'impression d'être mal orienté vers la tâche à accomplir.
- Je fus déconcerté après la présentation de RHDCC au sujet de l'objectif limité et de ce que cela pourrait représenter pour ma province.
- Ce fut très exigeant de devoir travailler en anglais pendant deux jours. Je suis fatigué.

**Avez-vous entendu ou vu quelque chose qui vous a surpris ou intrigué?**

- Je fus très étonné hier par les commentaires au sujet de l'inclusivité, et je ne les comprends pas. Ayant fait partie du Groupe de travail, j'avais l'impression que notre démarche avait été inclusive.

**Qu'avez-vous trouvé stimulant?**

- Nous vivons dans une fédération dans laquelle ce sont les provinces qui orientent la réglementation. Certains d'entre nous sont engagés depuis longtemps sur cette question, alors il est réconfortant de participer à cette rencontre et de constater l'engagement de la profession et de ceux que nous desservons. Cela contribue à l'énergie requise pour poursuivre. Le groupe est réconfortant.
- Il y a de la lumière au bout du tunnel.
- Nous sommes d'accord! Un accord à quatre-vingt-seize pour cent, c'est une statistique formidable dans ce pays!
- Je suis vraiment stimulé par mon rôle de représentant de la profession.

**Annexe 2 : Liste des participants**

Dianne Birt	Î.-P.-É.
Marian Burris	
McDonald	N.-É.
Marion Clorey	Î.-P.-É.
Rod Cohen	Ont.
Pat Donihee	N.-B.
John Driscoll	N.-É.
Shelagh Fowler	N.-B.
Mary Fredlund	NU
Connie Gerwing	Sask.
Glen Grigg	C.-B.
Peggy Hann	T.-N.-L.
Shirley Kendzierski	Man.
Ron Lehr	N.-É.
Lorna Martin	Man.
Laurent Matte	Qc
Joyce Rowlands	Ont.
Donald Russell	Man.
Blythe Shepard	Alb.
Glenn Sheppard	T.-N.-L.
Duncan Shields	C.-B.
Naseema Siddiqui	Ont.
Curtis Stevens	Alb.
Suzanne Stewart	Ont.
Wade Van Snick	N.-É.
Kevin VanDerZwet	
Stafford	Ont.
Anne-Marie Veilleux	Qc
Verlie Wile	N.-É.

**Pour RHDCC :**

Julie Adam  
Grant Barry  
Laura Chrapolowski  
Philippe Laurencelle  
Diane Marina

**Pour l'ACCP :**

Monika Gal  
Barbara MacCallum  
Nicole Maurice