

Association canadienne de counseling et de psychothérapie

Normes d'exercice

5^{ième} édition

Approuvé par le
Conseil d'administration de l'ACCP
Avril 2015

Le genre masculin est utilisé à titre générique à seule fin d'alléger le texte et désigne le genre autant féminin que masculin.

Copyright © 2015, l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie

Tous droits réservés.

Association canadienne de counseling et de psychothérapie
6-203 rue Colonnade
Ottawa (Ontario) K2E 7K3

ISBN 978-0-9697966-9-5

Imprimé au Canada

Normes d'exercice

Les Normes d'exercice (2015) ont été révisées à partir de l'édition de 2008 et ont été mises à jour par un comité de l'ACCP.

L'ACCP tient à remercier les auteurs de la version originale de 2002 du Code de déontologie de l'ACCP : Glenn W. Sheppard, William E. Schulz et Sylvia-Anne McMahon.

Le présent document a été rendu possible grâce à la démarche de collaboration, de consultation et de révision entreprise par les personnes et les groupes suivants :

D^{re} Cristelle Audet, présidente, Comité de déontologie de l'ACCP – Division des demandes de renseignements

D^r Ron Lehr, Président émérite, ACCP

D^r Lorna Martin, Présidente sortante, ACCP

D^r Simon Nuttgens, président, Comité de déontologie de l'ACCP – Division des plaintes
Comité de déontologie de l'ACCP

D^r William Schulz, professeur émérite, Université du Manitoba

D^r Blythe Shepard, Présidente, ACCP

D^r Glenn Sheppard, expert-conseil adjoint au comité de déontologie, ACCP, Président émérite, ACCP

Comité de déontologie de l'ACCP

Les auteurs ayant contribué à *Canadian Counselling and Psychotherapy Experience: Ethics-Based Issues and Cases (2014)*

Conseil d'administration 2013-2015 de l'ACCP

Documents consultés

Les documents suivants ont été consultés durant la mise à jour des Normes d'exercice de l'ACCP :

American Association for Marriage and Family Therapy (2001). *AAMFT code of ethics*. Consulté à l'adresse

http://www.aamft.org/imis15/Content/Legal_Ethics/Code_of_Ethics.aspx

American Counseling Association (2014). *ACA code of ethics*. Auteur : Alexandria, VA.

American Psychological Association (2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, DC : Auteur. Consulté à l'adresse <http://www.apa.org/ethics/code/>

Association canadienne de soins spirituels (2013). *CASP/ACSS. Code of ethics for spiritual care professionals*. Consulté à l'adresse <http://209.162.178.174/manual.asp?Chapter=5>

Association de musicothérapie du Canada (1999). *Code de déontologie*. Université Wilfred Laurier, Waterloo, ON.

Australian Psychological Society (2004). *Guidelines for psychological practice in rural and remote settings*. Melbourne, AU : Auteur.

British Association for Counsellors and Psychotherapists (2003). *Guidelines for online counselling and psychotherapy*. British Association for Counselling and Psychotherapy.

Conseil canadien pour le développement de carrière (2010). *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière : Code de déontologie*. Consulté à l'adresse http://www.career-dev-guidelines.org/career_dev/

Conseillers pour la justice sociale (CJS) Code de déontologie (2011). *Journal for social action in counseling and psychology*, 3(2), 1-21. Consulté à l'adresse http://www.psysr.org/jsacp/lbrahim-v3n2_1-21.pdf

Instituts de recherche en santé du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (2010). *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains*. Ottawa, ON : Auteurs. Consulté à l'adresse http://www.pre.ethics.gc.ca/pdf/eng/tcps2/TCPS_2_FINAL_Web.pdf

National Board for Certified Counselors, Inc. et Center for Credentialing and Education, Inc. (2001). *The practice of internet counselling*. Consulté à l'adresse <http://www.cce-global.org/Assets/ethics/internetCounseling.pdf>

Ontario Art Therapy Association (2003). *Normes d'exercice et de conduite de l'OATA – mai 2003*. Consulté à l'adresse <http://www.oata.ca/userfiles/ETHICSTD04-1.pdf>

Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (2010). *Code de déontologie*. Consulté à l'adresse <https://www.orientation.qc.ca/ProtectionPublic/CodeDeontologieReglement.aspx>

Ordre des travailleurs sociaux de l'Ontario (2011). *Code de déontologie et normes d'exercice*. Consulté à l'adresse <http://www.ocswssw.org/docs/codeofethicsstandardsofpractice.pdf>

Société canadienne de psychologie (2000). *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues – 3^e édition*. Consulté à l'adresse <http://www.cpa.ca/docs/File/Ethics/CPA-Code%202000%20EngRe-format%20Dec2013.pdf>

New Zealand Association of Counsellors/Te Roopu Kaiwhiriwhiri o Aotearoa (2002/2012). Code of ethics. A framework for ethical practice. Consulté à l'adresse http://www.nzac.org.nz/code_of_ethics.cfm

Table des matières

Préambule	vii
A. Responsabilité professionnelle	8
Responsabilité générale	8
Respect des droits	8
Limites de compétence	9
Capacité professionnelle affaiblie	10
Supervision et consultation.....	10
Présentation des qualifications professionnelles.....	11
Responsabilité à l'égard des conseillers et autres professionnels en ce qui concerne le comportement contraire à la déontologie.....	12
Responsabilité à l'égard des clients	13
Harcèlement sexuel	14
Conscience de la diversité	14
Prolongement des responsabilités en matière déontologique	14
B. Relation de counseling	16
Responsabilité première	16
Confidentialité	16
Enfants et confidentialité.....	18
Devoir de prévenir.....	19
Consentement éclairé.....	21
Le toucher en counseling.....	22
Enfants et personnes aux capacités réduites	23
Tenue des dossiers.....	24
Accès aux dossiers.....	27
Relations duelles et multiples	28
Respecter la diversité.....	30
Consultation d'autres professionnels.....	31
Relations avec des clients antérieurs	31
Rapports sexuels avec des clients	32
Clients multiples : counseling de couple, de famille et de groupe.....	33
Aidants multiples.....	34
Travail de groupe.....	35
Utilisation de l'ordinateur et d'autres technologies électroniques.....	36
Prestation des services à distance, médias sociaux et technologies électroniques.....	37
Orientation du client vers d'autres ressources	39
Fin de la relation de counseling	39
C. Consultation et pratique privée	41
Responsabilité générale	41
Persistance des obligations et de la responsabilité d'une personne morale	42
Exactitude de la publicité	42
Relations de consultation.....	44
Consentement éclairé.....	44
Respect de la vie privée	44
Conflit d'intérêts.....	45
Parrainage et recrutement	46
Dossiers de pratique privée.....	46
Services à la demande de tierces parties.....	46
Honoraires et ententes de facturation	47
D. Administration de tests et d'évaluations	48
Ligne de conduite générale.....	48
Compétence en matière d'administration de tests et d'évaluations	49
Conditions d'administration et de surveillance	49

Recours à la technologie pour l'administration de tests et les instruments d'évaluation	50
Pertinence de l'administration de tests et d'instruments d'évaluation	51
Sensibilité à la diversité dans l'administration de tests et d'instruments d'évaluation	52
Communication des résultats de tests et d'évaluations	53
Divulgaration des données de tests et d'évaluations.....	53
Intégrité des tests et des instruments d'évaluation.....	54
Maintien de la sécurité.....	55
E. Recherche et publications	56
Responsabilité du chercheur	56
Intégrité des participants à un travail de recherche.....	58
Consentement éclairé et recrutement des participants à un travail de recherche	58
Participation volontaire	59
Recherche et formation des conseillers	60
Confidentialité de la recherche.....	60
Utilisation de l'information confidentielle à des fins didactiques ou autres.....	61
Recherches complémentaires	62
Commanditaires de recherche	62
Examen des manuscrits	63
Présentation des résultats.....	63
Contributions à la recherche	63
Soumission pour publication	64
F. Enseignement, formation et supervision clinique des conseillers	65
Responsabilité générale	65
Limites de compétence	68
Enseignement de la déontologie	68
Spécification des rôles et des responsabilités	70
Intégrité des clients.....	72
Orientation concernant le programme	73
Limites des relations	74
Obligation d'informer.....	75
Développement personnel et conscience de soi.....	76
Problèmes personnels	77
Activités de croissance personnelle	78
G. Lignes directrices concernant les citations à comparaître et les ordres de cour	79
H. Lignes directrices concernant la conduite d'évaluations à des fins de garde	81
BIBLIOGRAPHIE.....	83

Préambule

Les présentes Normes d'exercice ont été élaborées par l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie pour donner une orientation et des lignes directrices permettant à ses membres, et aux autres conseillers et psychothérapeutes au Canada¹, ainsi qu'aux conseillers en formation de se conduire de façon professionnelle et conforme au **Code de déontologie de l'ACCP**. Elles sont aussi destinées à servir les buts suivants :

- appuyer l'autoréglementation professionnelle et prévue par la loi en établissant un ensemble d'attentes communes relatives aux nombreux champs d'activités et aux responsabilités du domaine du counseling;
- protéger le public en établissant un ensemble d'attentes quant à la qualité des services de counseling et au maintien de la responsabilité du conseiller;
- établir un ensemble d'attentes relatives à un comportement professionnel compétent au plan de l'éthique, que les conseillers pourront adopter pour contrôler, évaluer, et améliorer leurs pratiques professionnelles;
- servir de fondement au traitement des demandes de renseignements professionnelles et des plaintes liées à la déontologie;
- établir les attentes en matière de formation des conseillers et de supervision, et fournir un appui au perfectionnement professionnel continu.

Ces normes d'exercice traitent principalement de la conduite professionnelle des conseillers. Elles s'étendent cependant aux gestes personnels des conseillers lorsqu'ils compromettent la confiance de la société à l'égard de l'intégrité de la profession et qu'ils suscitent un doute raisonnable quant à la capacité d'un conseiller d'exercer la profession de façon compétente et déontologique.

Dans les *Normes d'exercice* s'insèrent des textes encadrés qui résument succinctement un concept d'éthique de base, un principe déontologique, un concept de jurisprudence, et ainsi de suite. Ces insertions sont destinées à refléter une partie de la richesse et de la diversité des efforts passés et présents, qui constituent la base morale et légale de notre code de conduite professionnelle.

Toutes les normes d'exercice sont adaptées au niveau général de l'admission à la profession, comme cela est déterminé dans le profil de compétence validé à l'échelle nationale pour la profession du counseling au Canada. Les normes d'exercice étant de nature générique, elles ne prévoient pas toutes les situations et modalités liées à la pratique et n'abordent pas tous les défis déontologiques auxquels les conseillers sont confrontés. L'élaboration de normes demeure donc nécessairement une responsabilité continue à laquelle tous les conseillers sont invités à contribuer. Malgré l'importance des présentes normes d'exercice, la responsabilité suprême d'agir de façon éthique dépend de l'intégrité de chaque conseiller et de son engagement à le faire.

¹ Dans la présente publication, toutes les occurrences du mot *conseiller* tiennent lieu des divers titres utilisés par les praticiens œuvrant en counseling, notamment les psychothérapeutes, les conseillers-thérapeutes, les thérapeutes en santé mentale, les conseillers cliniciens, les conseillers/conseillères d'orientation, les conseillers/conseillères d'orientation professionnelle, les thérapeutes conjugaux et familiaux, les orienteurs, les psychoéducateurs.

A. Responsabilité professionnelle

CODE DE DÉONTOLOGIE

NORMES D'EXERCICE

A1

Responsabilité générale

Les conseillers se conforment à des normes rigoureuses de comportement et de compétence professionnelle qui respectent la déontologie et reconnaissent la nécessité de la formation continue et du développement personnel pour remplir leurs obligations. (Voir également C1, F1.)

Responsabilité générale

Les conseillers maintiennent des normes de compétence professionnelle rigoureuses en portant attention à leur bien-être personnel, en participant à des activités de formation continue et en soutenant le développement et la prestation de formation continue au sein de la profession.

Les conseillers investissent temps et efforts dans la compréhension du **Code de déontologie** et des **Normes d'exercice** de l'ACCP, et ils évitent les ententes, les milieux de travail et autres circonstances dans lesquelles ils auraient à contrevenir sciemment à ces normes déontologiques. Dans les cadres de travail où les politiques violent ces normes déontologiques, les conseillers s'efforcent de sensibiliser les employeurs à leurs obligations éthiques et voient à apporter des changements positifs dans ces milieux.

Les conseillers devraient se familiariser avec la **Charte canadienne des droits et libertés** et, selon leur milieu de travail et le type de services offerts, ils peuvent devoir se familiariser avec certaines des législations fédérales et provinciales suivantes, ou toutes ces législations :

- les lois sur la santé mentale
- les lois sur la protection des enfants
- les lois sur les écoles publiques ou l'administration de l'éducation
- les lois sur la protection des renseignements personnels
- les codes criminels
- les lois sur le mariage, le divorce et les biens matrimoniaux
- les lois sur les jeunes délinquants
- les lois sur l'accès à l'information
- les lois sur la médiation
- Les lois portant sur les professions réglementées

A2

Respect des droits

Les conseillers s'engagent uniquement dans des pratiques respectueuses des droits juridiques, civiques et moraux des personnes et agissent de façon à préserver la dignité et les droits de leurs clients, étudiants et participants à la recherche.

Respect des droits

Les conseillers comprennent et respectent les droits et les libertés de ceux avec qui ils travaillent et d'autres personnes, particulièrement celles qui peuvent être privées de leurs droits ou éprouver des difficultés en raison de contextes politiques, personnels, sociaux, économiques ou familiaux ayant une incidence tenace tout au long de leur vie. De telles circonstances peuvent entre autres avoir trait à la pauvreté, l'oppression, la violence, l'injustice systémique, la guerre ou d'autres pratiques discriminatoires.

Les conseillers transmettent le respect pour la dignité humaine ainsi que les principes d'équité et de justice sociale, et se prononcent ou prennent des mesures appropriées contre les pratiques, politiques, lois et règlements qui causent directement ou indirectement du tort à d'autres ou qui violent leurs droits

humains.

Les conseillers s'abstiennent de fournir des renseignements professionnels aux individus qui ont exprimé l'intention de les utiliser pour violer les droits humains d'autres personnes. Les présentes normes d'exercice ne doivent PAS être interprétées ni utilisées pour justifier ou défendre quelque violation des droits humains que ce soit.

Les conseillers exercent de façon congruente avec les principes généraux de la *Déclaration universelle des droits de l'Homme* et de la *Convention de l'ONU sur les Droits de l'enfant*, dont le Canada est signataire.

Les conseillers respectent le processus approprié et suivent des procédures basées sur des principes de justice sociale et d'équité dans toutes leurs activités professionnelles, comme celles associées au counseling, à la consultation, à l'évaluation, au jugement, aux révisions par des pairs et aux autres types de révision.

Relation fiduciaire

Une relation fiduciaire en est une fondée sur la confiance qu'une personne a dans l'intégrité et la fidélité d'une autre. Un fiduciaire a le devoir d'agir essentiellement au bénéfice du client dans le cadre de la relation d'aide et non dans son propre intérêt.

Black's Law Dictionary (2004).

A3

Limites de compétence

Les conseillers circonscrivent leurs pratiques et leurs services de counseling à leur champ de compétence professionnelle en relation avec leurs études et leur expérience professionnelle et suivant les exigences provinciales et nationales en matière de compétence. Lorsque les besoins de counseling de leurs clients dépassent les limites de leur compétence, les conseillers doivent référer ces clients à d'autres professionnels possédant les qualifications requises. (Voir également F2.)

Limites de compétence

Les conseillers circonscrivent leurs services de counseling à des champs qui ne vont pas au-delà des limites de leur compétence vérifiable en vertu de leurs études, de leur formation et d'une expérience acquise sous supervision et d'autres expériences professionnelles appropriées. Ils circonscrivent également leurs services en se fondant sur leur rôle et leur fonction, leur autorité légale et les lois en vigueur sur le territoire où ils exercent.

Les conseillers qui veulent étendre leurs services professionnels garantissent leur compétence dans tout autre champ supplémentaire de compétence par le biais d'études ou d'une formation supplémentaires vérifiables liées à ce champ et ne livrent le service qu'après s'être assurés d'une supervision adéquate par des superviseurs ayant une compétence démontrable dans ce champ d'exercice. Les superviseurs devraient posséder un haut niveau de compétence dans le champ d'exercice, niveau qui est certifié par un processus indépendant, par exemple une certification, une inscription ou l'octroi d'un permis

Quand les conseillers font face à des clients dont les besoins dépassent leur compétence, ils les orientent vers des professionnels appropriés. Les conseillers fournissent le contact

et l'appui appropriés à leurs clients pendant toute période transitoire associée à leur orientation vers d'autres sources d'aide professionnelle.

Lorsque du fait des circonstances, les conseillers ont peu accès à d'autres ressources vers lesquelles ils pourraient orienter leurs clients, ils doivent alors recourir à la consultation. Par exemple, la pratique en milieu rural ou éloigné est généralement diversifiée, généraliste et éclectique, en raison de la diversité de la population, de la gamme des problèmes vécus par les clients, ainsi que du manque de ressources. Les conseillers qui vivent et travaillent dans des collectivités rurales et éloignées doivent être conscients des limites de leur compétence, même s'ils évoluent dans des collectivités disposant de peu ou pas de possibilités d'orienter les clients vers d'autres ressources; c'est notamment le cas des collectivités qui sont fermées, enclavées, isolées, rurales, nordiques ou éloignées. On recommande de tirer profit des moyens électroniques de consultation, d'orientation, de formation continue et de supervision, lorsque cela est possible.

Puisqu'une consultation avec d'autres professionnels est souvent nécessaire pour fournir les meilleurs services aux clients, tous les professionnels aidants qui sont mis à contribution peuvent consentir à collaborer entre eux.

Capacité professionnelle affaiblie

Les conseillers devraient prendre des mesures pour limiter convenablement leurs responsabilités professionnelles quand leur état physique, mental ou personnel est tel que leur capacité à donner des services compétents à tous leurs clients ou à certains d'entre eux est affaiblie. Dans de telles situations, les conseillers peuvent demander conseil et supervision, devoir limiter ou suspendre leurs services professionnels ou y mettre fin.

Supervision et consultation

Tous les conseillers devraient obtenir de la supervision ou de la consultation pour leurs pratiques de counseling; cela est particulièrement vrai en présence de doutes ou d'incertitudes, qui peuvent se présenter dans l'exercice de leur profession.

Dans les milieux scolaires, les conseillers devraient prendre des mesures pour obtenir régulièrement des services de supervision ou de consultation avec d'autres conseillers dans leur école, ou dans leur commission ou conseil scolaire. Les conseillers travaillant dans d'autres organismes ou établissements ou en pratique privée devraient organiser leur supervision avec d'autres professionnels qualifiés en counseling (certifiés ou autorisés).

Les conseillers ont l'obligation d'être adéquatement responsables de leur travail professionnel envers leurs employeurs. La supervision des conseillers devrait être accomplie par une

A4

Supervision et consultation

Les conseillers prennent toutes les mesures raisonnables pour obtenir des services de supervision ou de consultation en lien avec leur pratique de counseling, surtout lorsque des doutes ou des incertitudes surviennent dans le cadre de leurs interventions professionnelles. (Voir également A3, B10, C4, C7.)

personne qui n'a pas la charge d'évaluer leur travail (par exemple, une personne occupant un poste dans l'administration). Si une telle situation ne peut être évitée, le conseiller devrait alors lui aussi avoir accès à des sources indépendantes pour de la surveillance ou des consultations.

Quand les conseillers consultent dans un contexte professionnel, ils font tous les efforts pour le faire d'une façon qui protège l'identité du client. Si l'identité du client ne peut pas être protégée, alors il faut demander son consentement éclairé avant la consultation. Quand ils consultent, les conseillers font tous les efforts pour garantir que l'identité du client ne créera pas de problème de relation duelle pour la personne qu'ils consultent.

Les secrétaires ou commis de bureau, les supervisés et toutes les personnes qui travaillent avec les dossiers confidentiels des conseillers ont la même responsabilité que ces derniers en ce qui concerne la confidentialité. Le conseiller doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que la confidentialité du client est respectée et maintenue par ceux avec qui il travaille et qu'il consulte.

A5

Présentation des qualifications professionnelles

Les conseillers ne s'attribuent que les compétences professionnelles qu'ils possèdent réellement et ils se doivent de rectifier, quand ils sont mis au courant, toute présentation erronée qui en est faite par d'autres.

Présentation des qualifications professionnelles

Les conseillers devraient afficher leur désignation CCC ou toute autre désignation professionnelle réglementaire bien en vue à leur lieu de travail et placer leur **Code de déontologie** dans la salle d'attente de leur lieu de travail, ou l'afficher de telle manière à ce qu'il soit facilement vu par les utilisateurs de leurs services professionnels.

Les conseillers doivent éviter d'utiliser leur adhésion à l'ACCP ou toute autre adhésion professionnelle comme désignation sur des cartes de visite, des plaques de porte, dans des publicités, des répertoires, ni l'utiliser de quelque autre façon pour annoncer leurs services professionnels à moins qu'il soit clairement stipulé que le membre est "un membre professionnel de l'ACCP et possède le titre de conseiller canadien certifié (CCC)" OU "un membre professionnel non-certifié de l'ACCP". Cette distinction est requise parce que l'admission en tant que membre ne constitue pas une évaluation des aptitudes d'un membre à pratiquer le counseling, contrairement au processus de certification. Là où la certification ou le permis provincial existe, les conseillers peuvent aussi utiliser ces désignations pour annoncer leur service professionnel, à condition de respecter les règlements prévus par la loi concernant l'utilisation des désignations professionnelles.

Lorsqu'ils interviennent dans des activités publiques, notamment pour formuler des déclarations publiques, les conseillers doivent le faire en établissant clairement s'ils interviennent à titre de simples citoyens, à titre de porte-parole officiels d'une association donnée ou en tant que représentants de la profession de conseiller.

Les conseillers ne représenteront ni ne rehausseront faussement leurs qualifications, expériences ou réalisations professionnelles. Quand les conseillers se rendent compte d'un mauvais usage ou d'une représentation erronée de leur travail, ils prennent des mesures raisonnables afin d'apporter les correctifs nécessaires.

Les conseillers évitent de faire des déclarations publiques qui soient fausses ou trompeuses, ou qui induisent en erreur. Par exemple, il serait inapproprié que des diplômés d'un programme spécialisé en counseling relevant d'un département de psychopédagogie se présentent en tant que psychologues-conseillers. Ils évitent aussi les déclarations qui pourraient facilement être mal comprises en vertu de ce qu'elles disent ou omettent de dire au sujet de leurs qualifications ou de leurs services professionnels.

A6 Responsabilité à l'égard des conseillers et autres professionnels

Les conseillers sont conscients qu'on attend d'eux qu'ils adoptent en tout temps un comportement conforme à la déontologie entre eux et auprès des autres professionnels.

A7 Comportement contraire à la déontologie chez d'autres conseillers

Lorsque les conseillers éprouvent des doutes sérieux quant à la conduite d'un autre conseiller, ils ont alors l'obligation de chercher d'abord à résoudre le problème de manière informelle avec le conseiller en question, si cela est possible et approprié. Lorsque cela se révèle inadéquat, qu'il est impossible de résoudre le problème de manière informelle ou que la tentative échoue, les conseillers font part de leurs préoccupations au Comité de déontologie de l'ACCP.

Responsabilité à l'égard des conseillers et autres professionnels en ce qui concerne le comportement contraire à la déontologie

Quand les conseillers ont des raisons de croire qu'un autre conseiller agit de façon contraire à la déontologie, ils ont l'obligation de prendre des mesures appropriées. La marche à suivre dépend de divers facteurs, notamment le fait que le conseiller dont le comportement est en cause soit membre ou non de l'ACCP. En premier lieu, s'il convient de le faire, ils devraient approcher le conseiller en question afin de résoudre le problème. Les directives suivantes sont suggérées afin d'aider les conseillers quand ils ont de telles inquiétudes :

- Quand les conseillers ont vent de rumeurs sur la possibilité que la conduite d'un autre conseiller soit contraire à la déontologie, ils déploient tous les efforts nécessaires pour encourager le plaignant à prendre les mesures appropriées en ce qui concerne leur préoccupation, et ils évitent de participer à la propagation des rumeurs. Dans le cas de divulgations au sujet de personnes qui ne sont pas membres de l'ACCP, les conseillers informent le plaignant qu'il a le droit de formuler une plainte auprès de l'association ou de l'ordre auquel appartient le professionnel en cause.
- Quand les conseillers sont informés par un client de la conduite non éthique possible d'un autre conseiller, ils l'aident à évaluer en détail son inquiétude et à décider s'il devrait prendre des mesures. Dans le cas de divulgations au sujet de personnes qui ne sont pas membres de l'ACCP, les conseillers informent le client qu'il a le droit de formuler une plainte auprès de l'association ou de l'ordre auquel appartient le professionnel en cause. Dans le cas d'une conduite non éthique de la part d'un autre conseiller qui est membre de l'ACCP, l'intervention peut consister, notamment, à communiquer avec le **Comité de déontologie de l'ACCP**.

- Les conseillers signalent leurs propres préoccupations sur la conduite non éthique d'un autre conseiller qui est membre de l'ACCP en les communiquant directement au **Comité de déontologie de l'ACCP**, quand ils ont été directement témoin de l'inconduite et qu'ils échouent dans leur tentative de régler de façon satisfaisante le problème avec le conseiller concerné ou encore si la nature de la violation soupçonnée justifie une telle intervention directe. Ce faisant, ils tiennent compte de la confidentialité des renseignements relatifs au client. Les soupçons concernant des contraventions aux lois, comme la maltraitance d'enfant, devraient être signalés tant aux autorités locales qu'au **Comité de déontologie de l'ACCP**. Étant donné les différences entre les lois provinciales et territoriales, les conseillers doivent savoir quelle est l'autorité locale la plus appropriée dans la région qu'ils habitent.
- Quand un conseiller a directement connaissance qu'un autre conseiller a commis une violation éthique grave, il doit le signaler et être disposé à participer à une audience sur la déontologie si on lui demande de le faire.
- Le **Comité de déontologie de l'ACCP** n'intervient que sur les plaintes écrites et signées contre les personnes qui sont membres en règle de l'ACCP au moment de l'infraction alléguée. Toute personne ayant des motifs raisonnables de soupçonner qu'un membre de l'ACCP a commis une infraction à la déontologie peut adresser une plainte écrite et signée. Si le **Comité de déontologie** juge qu'il est approprié d'entreprendre une enquête, le membre de l'ACCP qui fait l'objet de la plainte sera alors informé de la nature et des détails de la plainte et de l'identité de la personne qui en est à l'origine.

A8

Responsabilité à l'égard des clients

Lorsque les conseillers ont de sérieuses raisons de croire qu'un client est en droit de porter une plainte d'ordre déontologique concernant la conduite d'un membre de l'ACCP, ils informent ce client des *Procédures de l'ACCP pour traiter les plaintes d'infraction à la déontologie* et l'aident à utiliser cette ressource. (Voir également A7.)

Responsabilité à l'égard des clients

Les conseillers agissent dans l'intérêt véritable de leurs clients, et quand ils ont des raisons de croire que le client a un motif de plainte d'ordre déontologique concernant la conduite d'un membre de l'ACCP, ils lui remettent un exemplaire des *Procédures de l'ACCP pour traiter les plaintes relatives à des infractions à la déontologie*, ou le dirigent vers la page appropriée du site Internet de l'ACCP.

Les clients ne comprennent pas tous parfaitement leur rôle dans la procédure prévue pour le dépôt des plaintes d'ordre déontologique. Les conseillers devraient répondre à toutes les questions du client sur le sujet et lui expliquer les procédures et le processus dans lesquels il s'engage, afin qu'il les comprenne clairement.

Les clients devraient comprendre qu'un membre de l'ACCP peut violer la règle de confidentialité dans le but de se défendre devant le **Comité de déontologie**. Au besoin, les conseillers peuvent

soutenir les clients dans le processus de plaintes.

A9

Harcèlement sexuel

Les conseillers ne tolèrent pas le harcèlement sexuel ni ne souscrivent à un tel comportement, qu'on peut définir comme étant des commentaires (parlés ou écrits), des gestes ou des contacts physiques, délibérés ou répétitifs, de nature sexuelle.

Harcèlement sexuel

Les conseillers ne tolèrent ni ne pratiquent le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est défini comme étant des avances sexuelles non bienvenues, la sollicitation sexuelle, un attouchement ou tapotement inutile, des invitations compromettantes, le récit importun de plaisanteries sexuellement explicites, l'étalage de matériel sexuellement explicite, des commentaires sexuels suggestifs et tout autre comportement verbal et physique dirigé vers une personne par un individu qui sait ou doit raisonnablement savoir qu'un tel comportement est indésirable, offensant, ou qu'il contribue à créer un environnement de travail désagréable ou hostile.

A10

Conscience de la diversité

Les conseillers s'efforcent de comprendre et de respecter la diversité chez leur clientèle : les différences associées à l'âge, l'origine ethnique, la culture, la religion, l'orientation sexuelle, la situation socio-économique, une déficience ou le sexe. (Voir également B9, D10.)

Conscience de la diversité

Les conseillers devraient s'efforcer d'accroître leur compréhension de la diversité dans la société pluraliste qu'est le Canada. Cette compréhension devrait retenir l'attention des responsables des programmes de formation des conseillers et faire partie des expériences de formation continue. Une telle compréhension devrait se fonder sur la connaissance de la diversité et des façons dont les différences basées sur des manières d'être, p. ex. l'origine ethnique, la langue, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, et ainsi de suite, peuvent influencer les attitudes, les valeurs et le comportement.

Les conseillers devraient s'efforcer de comprendre la diversité des collectivités où ils travaillent et où résident leurs clients. Ils devraient s'attaquer ou s'opposer aux relations de pouvoir inégales et travailler avec les clients à localiser des soutiens et des ressources leur permettant de défendre eux-mêmes leurs droits et ceux des autres.

A11

Prolongement des responsabilités en matière déontologique

Les productions ou services de counseling fournis par les conseillers dans le cadre de cours, discours, démonstrations, publications, émissions de radio et de télévision, ainsi qu'à l'aide d'ordinateurs et autres moyens de diffusion, doivent respecter les normes déontologiques appropriées en conformité avec ce Code de déontologie.

Prolongement des responsabilités en matière déontologique

Lorsque les conseillers sont embauchés ou approchés pour fournir des services par l'entremise d'une tierce partie, ils doivent prendre des mesures proactives pour tenir compte de toutes les exigences du tiers en matière de déontologie et de pratique qui pourraient s'avérer incompatibles avec le Code de déontologie ou avec les Normes d'exercice de l'ACCP. Confrontés à des demandes d'un employeur ou d'une organisation à laquelle ils sont affiliés et qui entrent en conflit avec le **Code de déontologie de l'ACCP**, les conseillers prennent des mesures pour clarifier la nature du conflit, affirmer leur engagement à l'égard du Code et, dans la mesure du possible, ils travaillent à résoudre le conflit afin de pouvoir adhérer à leur Code de déontologie (voir aussi C2).

Les conseillers coopèrent aux enquêtes de déontologie découlant de plaintes portées contre eux et aux procédures appropriées qui y sont reliées. Le refus de coopérer peut être considéré en soi comme une violation de la déontologie. Toutefois, préparer une défense appropriée contre une plainte relative à la déontologie et tirer pleinement parti, pour ce faire, des possibilités permises dans un processus judiciaire ne constitue pas un refus de coopérer.

Une plainte pour faute professionnelle devra présenter les caractéristiques suivantes :

- Rapport de confiance établi (relation fiduciaire entre le client et le conseiller ou entre le client, le conseiller et le superviseur)
- La conduite du conseiller ou du superviseur ne respecte pas la norme sur les soins (manquement aux normes = négligence)
- Le client ou le supervisé souffre de blessures ou de préjudices démontrables
- La relation de cause à effet est confirmée (cause immédiate)

DEVOIR → MANQUEMENT → DOMMAGE → CAUSE

(Truscott et Crook, 2004)

B. Relation de counseling

B1

Responsabilité première

Les conseillers doivent d'abord et avant tout respecter l'intégrité de leurs clients et promouvoir leur bien-être. Ils conçoivent, avec leur collaboration, des plans de counseling personnalisés et complets offrant des chances raisonnables de succès et tenant compte des capacités et de la situation de la clientèle.

Responsabilité première

Le fait que le présent article sur la déontologie soit le premier dans cette section sur les « relations de counseling » souligne l'importance que les conseillers respectent leur obligation première d'aider les clients. Les conseillers entreprennent un dialogue de collaboration avec leurs clients pour s'assurer que ceux-ci comprennent les plans de counseling conçus pour poursuivre des buts qui font partie de leur alliance thérapeutique. Les conseillers informent leurs clients de l'objectif et de la nature de tout service de counseling, d'évaluation, de formation ou d'éducation pour que les clients puissent décider de leur participation de façon éclairée.

Les plans de counseling et les progrès sont révisés avec les clients afin de déterminer s'ils sont toujours adaptés et efficaces.

La responsabilité première des conseillers incorpore la plupart des aspects des six principes de déontologie de l'ACCP :

- Bienfaisance
- Fidélité
- Autonomie
- Non-malfaisance
- Justice
- Intérêt social

B2

Confidentialité

Les relations de counseling, de même que les informations qui en découlent, doivent demeurer confidentielles. Cependant, il y a des exceptions à l'obligation de confidentialité lorsque :

- (i) un client ou d'autres personnes sont menacés d'un danger réel et imminent;
- (ii) la loi exige que des renseignements confidentiels soient dévoilés;
- (iii) un enfant a besoin de protection. (Voir également B15, B17, E6, E7, F8.)

Confidentialité

Les conseillers ont la responsabilité éthique fondamentale de prendre toutes les précautions raisonnables pour respecter et sauvegarder le droit de leurs clients à la confidentialité, et d'empêcher la divulgation inappropriée de toute information transmise dans le cadre de la relation de counseling. Cette responsabilité de confidentialité commence lors de la démarche initiale du consentement éclairé, avant même que ne débute le travail avec le client, et elle couvre également la divulgation du fait qu'une personne donnée compte ou non parmi les clients.

Cette exigence générale qui incombe aux conseillers de préserver la confidentialité de toute information n'est pas absolue, puisqu'une divulgation peut être requise dans les circonstances suivantes :

- il y a un danger imminent pour une tierce partie identifiable ou pour soi;
- lorsqu'un conseiller a des motifs raisonnables de suspecter de la maltraitance ou de la négligence à l'égard d'un enfant;
- lorsque la Cour ordonne une divulgation;
- lorsque le client demande la divulgation;

- lorsque le client porte plainte ou intente contre le conseiller une poursuite pour manquement à la responsabilité professionnelle.

Les conseillers devraient discuter de confidentialité avec leurs clients et tout tiers payeur avant de débiter le counseling et, au besoin, en discuter les limites avec les clients tout au long du processus de counseling. Cela inclut les clients ont l'obligation de se présenter ou qui sont incarcérés. Ils informent aussi les clients des limites de la confidentialité et de toutes les circonstances prévisibles dans lesquelles l'information pourrait devoir être divulguée.

Les secrétaires ou commis de bureau, les supervisés, les équipes de traitement et toute autre personne travaillant avec le conseiller ont une responsabilité semblable à celle des conseillers en matière de confidentialité. Le conseiller doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que la confidentialité du client est respectée et maintenue par ceux avec qui il travaille et qu'il consulte.

Dans les petites collectivités, les gens sont plus susceptibles de se connaître entre eux et le conseiller risque davantage de rencontrer des clients dans des situations non professionnelles. La pratique dans de petites collectivités implique de protéger les informations relatives à la vie privée et d'assurer la confidentialité malgré les réseaux sociaux intimement liés et les voies de communication qui tendent à rendre disponibles des informations obtenues de façon informelle. Lorsqu'ils travaillent dans un milieu rural, éloigné, nordique ou dans des enclaves linguistiques et culturelles de grands centres urbains, les conseillers doivent être conscients des interventions culturellement appropriées qui sont en lien avec la confidentialité.

Les clients qui ont l'obligation de se présenter ou qui sont incarcérés conservent toute leur autonomie et leur droit de refuser les services. Les conseillers ont les mêmes responsabilités à l'égard de tels clients en ce qui concerne la confidentialité et le consentement éclairé. Ils doivent s'assurer que le client, qu'il soit ou non dans l'obligation de se présenter ou incarcéré, comprend bien toutes les exigences en matière de rapports, quelle est l'information qui sera partagée et avec qui, ainsi que les conséquences de ne pas participer au counseling.

La confidentialité est un droit qui appartient au client, et non au conseiller.

Enfants et confidentialité

Les conseillers qui travaillent avec des enfants ont la difficile tâche de protéger le droit de mineurs à la vie privée, tout en respectant le droit des parents ou des tuteurs à l'information. Les considérations suivantes peuvent aider les conseillers à résoudre de tels dilemmes :

- Les parents et les tuteurs n'ont pas un droit absolu de connaître tous les détails du counseling de leur enfant; chaque demande devrait plutôt être évaluée en fonction du « besoin de savoir ».
- Chaque école, de même que les autres milieux de travail qui donnent des services de counseling à des enfants, devraient définir un protocole dans le cadre duquel des conseillers et d'autres personnes appropriées évaluent les demandes d'information des parents ou des tuteurs au sujet du counseling de leur enfant.
- À mesure qu'un enfant grandit et gagne en maturité, le droit du parent à savoir diminuera et pourra même se terminer lorsque l'enfant aura la capacité et la compréhension suffisantes pour donner un consentement éclairé.
- Les conseillers qui travaillent avec des enfants devraient particulièrement bien connaître la législation sur la divulgation d'information confidentielle liée aux enfants de la province ou du territoire où ils travaillent. Cela implique qu'ils doivent être informés des obligations et des attitudes éthiques et juridiques émergentes en matière de droit des enfants à la vie privée.

Lorsque les conseillers croient que la divulgation d'information issue du counseling de l'enfant n'est pas dans l'intérêt véritable de ce dernier, les mesures suivantes peuvent s'avérer utiles :

- Invoquer le protocole défini dans le milieu de travail pour traiter de telles demandes d'information.
- Discuter avec l'enfant de la demande d'information du parent ou du tuteur, et déterminer quelle est son attitude à l'égard de la divulgation.
- Si l'enfant n'est pas disposé à divulguer l'information, expliquer aux parents ou aux tuteurs l'importance que représente le souhait de leur enfant que sa vie privée soit respectée.
- Réunir l'enfant et les parents ou les tuteurs au cours d'une séance gérée par le conseiller.
- Ne divulguer l'information qu'après en avoir informé le client, et la limiter à celle demandée.
- Dans certains cas, comme lorsque de la maltraitance est suspectée, les conseillers, en vertu de la loi, doivent ignorer une demande de divulgation de la part du parent ou du tuteur. Dans

de telles circonstances, les conseillers doivent demander un avis juridique et exceptionnellement être prêts à voir leur décision contestée en Cour ou d'une autre façon officielle.

Au Canada, les juges appliquent habituellement les critères Wigmore pour déterminer si l'information obtenue confidentiellement devrait être divulguée au cours d'un procès. Ces critères sont les suivants :

- La communication tire-t-elle sa source d'une relation confidentielle?
- L'élément de confidentialité est-il essentiel au maintien complet et satisfaisant de la relation?
- La collectivité est-elle d'avis que la relation devrait être activement et constamment encouragée?
- Le tort causé à la relation par la divulgation aura-t-il des conséquences plus importantes que le bénéfice que celle-ci procure au procès?

Cotton, B. (sans date).

B3

Devoir de prévenir

Quand les conseillers se rendent compte de la possibilité qu'un client pose des risques réels et imminents à d'autres personnes, ou qu'il en a l'intention, ils font preuve de toute la diligence raisonnable requise pour signaler la situation; ceci est essentiel pour éviter les dangers appréhendés.

Devoir de prévenir

Les conseillers ont le devoir d'user de diligence raisonnable lorsqu'ils prennent conscience de l'intention ou du potentiel de leur client d'exposer autrui à un danger clair et imminent. Dans ces circonstances, ils donnent aux personnes menacées les avertissements essentiels pour éviter les dangers appréhendés.

En vertu de cette obligation déontologique, les conseillers devraient prendre des dispositions protectrices lorsque leurs clients posent un danger pour eux-mêmes ou pour autrui. Bien que le « devoir de prévenir » se rapporte souvent à des risques de préjudices à autrui, chez les conseillers au Canada, cette notion s'étend aussi généralement aux « préjudices à soi-même ». Une fois que les conseillers ont des motifs raisonnables de croire à l'imminence d'un danger, ils utilisent les mesures les moins envahissantes possibles pour prévenir les dommages.

Lorsqu'ils traitent avec des clients susceptibles de se faire du mal ou d'en faire à autrui, les conseillers sont guidés par les mesures suivantes :

- Donner aux clients les moyens de prendre des mesures pour réduire ou éliminer le risque de faire du mal.
- Utiliser les interventions nécessaires les moins envahissantes pour s'acquitter des responsabilités déontologiques liées au devoir de prévenir.
- Consulter des collègues et, au besoin, obtenir l'aide d'un conseiller juridique.

Voici par exemple de quelle façon les conseillers peuvent intervenir dans le cas des clients suicidaires :

- étude des avantages et inconvénients associés à la négociation de contrats de sûreté avec ceux dont on a jugé qu'ils ne présentent pas un risque élevé;
- divulgation aux personnes importantes dans la vie du client;
- surveillance préventive dans un milieu institutionnel;
- hospitalisation volontaire ou involontaire.

Lorsque les conseillers croient que leurs clients peuvent faire du mal à une personne identifiable, ils devraient prendre des mesures pour avertir celle-ci d'un danger potentiel. Selon les circonstances, les conseillers sont justifiés de prendre l'une des mesures suivantes :

- s'assurer d'une surveillance par un membre de la famille du client;
- alerter la police;
- recommander une hospitalisation volontaire ou involontaire.

Les conseillers devraient consulter des collègues lorsqu'ils prennent de telles décisions, et ils peuvent devoir demander un avis juridique.

Les conseillers sont justifiés de contrevenir à la confidentialité dans le cas de clients qui ont le VIH et dont le comportement présente un risque pour autrui. Toutefois, les conseillers devraient déployer tous leurs efforts pour encourager ces clients à prendre la responsabilité d'informer de leur état leurs partenaires sexuels ou ceux avec lesquels ils partagent leurs aiguilles. Avec la permission éclairée du client, les conseillers devraient communiquer avec son médecin, demander conseil à un autre conseiller et, au besoin, demander un avis juridique.

« Le privilège protecteur se termine là où le danger public commence. »

(Tarasoff v. Regents of the University of California, 1974)

B4

Droits des clients et consentement éclairé

Au début du counseling et tout au long du processus si nécessaire, les conseillers informent leurs clients des buts, objectifs, techniques, procédés, limites, risques potentiels et avantages possibles des services qui leur seront rendus, ainsi que de tout autre renseignement pertinent. Les conseillers doivent s'assurer que les clients comprennent bien les répercussions du diagnostic, les honoraires et les mesures de perception des honoraires, la tenue des dossiers et les limites de la confidentialité. Les clients ont le droit de participer aux plans du counseling en cours, de refuser les services recommandés et d'être informés des conséquences d'un tel refus. (Voir également C5, E5.)

Consentement éclairé

Le consentement éclairé est essentiel, si le conseiller veut respecter le droit du client à l'autodétermination. Ce consentement doit être donné **volontairement, en connaissance de cause et intelligemment**. Les conseillers doivent expliquer aux clients en termes faciles à comprendre les raisons qui justifient le recours potentiel à des traitements et des démarches. Toute intervention offerte à un client doit s'appuyer sur une théorie reconnue ou sur une base de recherche solide.

Volontairement signifie que le consentement à participer au counseling, à l'évaluation, à la recherche ou à tout autre service professionnel donné par un conseiller doit être accordé librement, sans pression, ni coercition, ni incitatif puissant pour ce faire.

En connaissance de cause signifie que les conseillers doivent complètement divulguer aux clients l'information pertinente, pour que ceux-ci soient au courant de ce à quoi on leur demande de consentir. Cela veut dire notamment de divulguer le type d'information qu'il faudra peut-être rapporter à une tierce partie et les limites de la confidentialité (p. ex. les exigences imposées par les lois sur la santé publique, les mandats et citations à comparaître), ainsi que de vérifier la compréhension du client au moyen de discussions, d'éclaircissements et en lui fournissant l'occasion de poser des questions. L'information doit être communiquée aux clients d'une façon qui tient compte de leurs besoins culturels et linguistiques.

Intelligemment signifie que les clients ont la capacité de comprendre suffisamment les conditions du consentement pour prendre une décision éclairée. Les conseillers ne devraient pas méprendre un silence pour un consentement.

Les conseillers devraient respecter le droit d'un client à changer d'idée et à retirer un consentement éclairé.

Les conseillers devraient respecter l'expression du désir de prendre conseil en matière de décision de consentement éclairé.

S'il ne convient pas d'utiliser un formulaire de consentement éclairé à cause de considérations se rapportant à la culture, au degré d'alphabétisation ou à une incapacité, ou pour toute autre raison légitime, les conseillers devraient noter la réponse donnée verbalement au processus de consentement éclairé et documenter les raisons pour lesquelles elle n'est pas donnée par écrit.

En common-law, le principe de Tarasoff (1976) doit être reconnu comme un autre type de rapport obligatoire. Il fait encore autorité en loi aujourd'hui et s'appuie sur d'autres sources juridiques. À titre d'exemple, le paragraphe 35(1)(m) de la Health Information Act (Alberta) prévoit une exception statutaire à l'interdiction générale de divulgation de renseignements confidentiels dans le cas d'une menace imminente à la santé ou à la sécurité d'une personne donnée. Dans la cause *Young c. Bella* (2006), la Cour suprême du Canada confirma qu'une personne tenue de produire un rapport obligatoire doit avoir des raisons valables de soupçonner de la violence, et non de simples suppositions.

(Moore, 2011, p. 8)

Le toucher en counseling

Les conseillers devraient toujours avoir présente à l'esprit dans leur counseling la notion de « dépassement des limites » et être conscients de son potentiel d'avantage et de tort pour le client. Une telle vigilance est tout particulièrement requise lorsqu'il y a un contact physique entre le conseiller et le client.

Bien que le toucher humain puisse être une expérience normale et nourricière, au cours du counseling il doit être considéré en tenant compte des intentions du conseiller, du point de vue du client et de facteurs tels que l'âge, les différences homme-femme, et les expériences culturelles et personnelles du client au regard du toucher.

Les lignes directrices suivantes peuvent aider les conseillers à considérer le toucher dans une perspective thérapeutique et du point de vue du client :

- Quel rôle positif le toucher pourrait-il jouer dans ma relation avec ce client?
- Quels sont les risques potentiels?
- Qu'est-ce qui me motive à avoir un contact physique avec ce client? Est-ce pour satisfaire les besoins de mon client ou les miens?
- Le client ressentira-t-il ce toucher comme étant un contact thérapeutique, non érotique?
- Est-ce que je comprends l'histoire personnelle du client suffisamment pour prendre le risque de le toucher en ce moment? Le toucher, au moins à l'étape initiale du counseling, est contre-indiqué pour les clients qui ont été victimes d'agression sexuelle.
- Le client a-t-il mal interprété l'intention de mon toucher ? Si oui, je soulèverai la question avec lui dès que le moment conviendra.

Lorsque le toucher fait partie intégrante d'une approche ou d'une technique thérapeutique, les clients sont informés de sa nature et

de l'intention visée avant le toucher thérapeutique, et on leur en remet le contrôle de façon appropriée.

Mineur mature

Il existe toutefois dans la *common law* canadienne un corpus suffisant qui énonce assez clairement que peu importe l'âge, un mineur peut consentir ou non à un traitement médical s'il ou elle est en mesure d'en saisir la nature et l'objet, ainsi que les conséquences du consentement ou du refus de consentement.

(Noel, Browne, Hoegg, ET Boone, 2002, p. 139)

B5

Enfants et personnes aux capacités réduites

Les conseillers comprennent que le droit (parental ou de garde) de consentir au nom des enfants diminue en proportion de la capacité croissante de l'enfant de donner lui-même son consentement éclairé.

Enfants et personnes aux capacités réduites

Un petit nombre d'adultes ayant des handicaps de développement, des maladies graves, des blessures sérieuses ou d'autres conditions débilitantes peuvent être déclarés inaptes par la Cour. Chaque province ou territoire a une législation qui pourvoit aux conditions et procédures d'une telle détermination. Dans les cas de counseling auprès de ces personnes, les conseillers devraient demander un consentement éclairé auprès du tuteur légal.

Les parents ou les tuteurs d'enfants plus jeunes ont légalement l'autorité de consentir en leur nom. Toutefois, le droit parental de consentir diminue et peut même prendre fin à mesure que l'enfant grandit et acquiert une compréhension et une intelligence suffisantes pour comprendre complètement les conditions du consentement éclairé. Les conseillers devraient veiller à se tenir au courant de leurs obligations réglementaires en matière de droits des enfants, y compris le droit de ces derniers à la vie privée et à une autodétermination correspondant à leurs capacités, et eu égard à leurs intérêts véritables.

Une tierce partie, par exemple la Cour, peut exiger des clients qu'ils reçoivent du counseling ou qu'ils soient évalués par un conseiller. Dans de telles circonstances, les conseillers devraient clarifier leurs obligations, informer les clients du type d'information qu'attend la tierce partie et souligner les conséquences, s'il y a lieu, d'une non-conformité.

Les changements suivants se produisent dans l'environnement juridique au Canada :

- « Un passage des principes paternalistes à des principes basés sur les droits en matière d'éducation et de traitement. »
- « Une reconnaissance que les jeunes, les malades mentaux et les personnes âgées qui sont sains d'esprit peuvent prendre leurs propres décisions en matière de santé et de soins, indépendamment des autres. »

(Solomon, 1996)

B6

Tenue des dossiers

Les conseillers tiennent des dossiers suffisamment détaillés pour qu'il soit possible de suivre le déroulement et de connaître la nature des services professionnels rendus, conformément à toute exigence de la loi, des règlements, de l'organisme ou de l'établissement. Ils veillent à la sécurité de ces dossiers, les créent, les tiennent à jour, les transfèrent ou en disposent d'une manière conforme aux exigences de confidentialité et des autres articles de ce Code de déontologie.

Tenue des dossiers

Les dossiers de counseling que tiendront les conseillers contiendront au minimum l'information suivante :

- Renseignements de base
 - nom, adresse, numéro de téléphone du ou des clients
 - nom et numéro de téléphone du contact en cas d'urgence
 - nom de la personne ou de l'organisme qui a orienté le client
- Dossier de chaque contact professionnel
 - date du contact, durée, noms de toutes les personnes présentes
 - information sur le counseling suffisante pour assurer un suivi des enjeux et du progrès du counseling, correspondance, rapports, information sur les tierces parties, formulaires de consentement éclairé
- Dossier des consultations concernant le client, y compris les appels téléphoniques, les courriels et,
- Les frais facturés, s'il y a lieu

Les conseillers ne laissent pas de dossier sur leur bureau, à leur écran d'ordinateur, dans des fichiers informatiques ou sur tout support ou dans tout endroit où ils pourraient être lus par autrui sans permission.

Dans les écoles, la gestion des dossiers est habituellement réglementée par des politiques de la commission ou du conseil scolaire. Ces politiques peuvent découler de politiques des ministères provinciaux de l'éducation et avoir été élaborées pour respecter les lois provinciales sur la liberté de l'information, le respect de la vie privée et les renseignements personnels sur la santé. Les notes de counseling ne devraient pas être conservées dans le dossier scolaire de l'étudiant, mais dans un classeur sécurisé, situé dans le bureau du conseiller. Toutefois, certaines informations recueillies par les conseillers, comme les résultats d'évaluations psychopédagogiques, peuvent être placées dans le dossier de l'élève lorsqu'elles ont été utilisées pour documenter des décisions sur le programme d'études de l'élève. Elles sont ensuite présentées de façon à faciliter la compréhension des tiers. Les orienteurs scolaires devraient travailler à ce que les politiques et les procédures scolaires soient claires en ces matières et participer à leur formulation chaque fois que la chose est possible.

Les conseillers devraient connaître toute loi locale et politique du lieu de travail se rapportant à la tenue, à la sécurité et à la préservation des dossiers. On leur recommande de s'occuper de façon proactive de toute forme de règle en lien avec la tenue des dossiers qui irait à l'encontre des normes professionnelles de confidentialité et de conduite déontologique. Lorsqu'il existe des incompatibilités entre les règlements d'un établissement ou les politiques et pratiques en vigueur dans le milieu de travail et le

Code de déontologie de l'ACCP et les présentes **Normes d'exercice**, les conseillers doivent se fonder sur leur formation et leurs compétences pour découvrir et apaiser les inquiétudes pertinentes d'une façon qui respecte tant la loi qu'une pratique professionnelle éthique. Au besoin, ils peuvent communiquer avec leur association provinciale de counseling ou avec le **Comité de déontologie de l'ACCP** pour obtenir de l'aide.

Les dossiers peuvent être tenus sous forme écrite, enregistrée ou informatisée, ou sur tout autre support, pourvu que leur utilité, leur confidentialité, leur sécurité et leur préservation soient assurés, et qu'on ne puisse pas les altérer sans laisser de trace.

Les conseillers assureront la sécurité et la préservation des dossiers des clients qu'ils ont la charge de tenir et ceux de leurs supervisés pendant la période prévue par la loi en vigueur sur le territoire où ils exercent et en fonction du protocole de leur employeur, la plus longue de ces deux périodes étant retenue. La norme d'exercice de l'ACCP prévoit que les dossiers doivent être conservés pendant sept ans à compter de la date du dernier service rendu et, dans le cas des enfants, pendant sept ans après qu'ils ont atteint l'âge de leur majorité, lorsque la période de conservation prévue par la loi et par le protocole de l'employeur est plus courte. De plus, les conseillers ont la responsabilité de respecter toute politique locale sur la conservation des dossiers qui pourrait aller au-delà de cette période.

Les conseillers pourvoient à la préservation de leurs dossiers de counseling après leur décès ou à leur retraite. Dans certains milieux de travail, il peut exister des dispositions éthiquement et légalement appropriées pour conserver les dossiers. En pratique privée en particulier, les dossiers peuvent être transférés à un autre conseiller, les clients étant dûment informés de la chose, ou bien les clients peuvent prendre possession de leurs dossiers.

Lorsque les conseillers jettent les dossiers, ils le font de façon à préserver la confidentialité et à respecter tout règlement ou politique locale. Toutefois, les conseillers ne détruisent jamais de dossiers ou de notes de counseling après avoir reçu de la cour une citation à comparaître ou lorsqu'ils s'attendent à en recevoir une. Un tel geste pourrait être considéré comme une obstruction à la justice et entraîner un outrage au tribunal.

Les conseillers préservent la confidentialité de l'information que contiennent les dossiers de counseling, mais ne tiennent jamais de dossiers secrets.

Ils ne contresignent des notes que si la politique ou le règlement l'oblige. Lorsque les conseillers ne font que réviser les notes d'une autre personne, la contresignature devrait se lire : « conseiller-stagiaire de Jean Untel / entrée révisée par Jeanne Unetelle ». Les conseillers ne devraient contresigner des notes sans réserve que s'ils ont pleinement participé à l'activité rapportée.

Les conseillers qui travaillent avec une équipe multidisciplinaire utilisant un système de dossiers communs font toujours preuve de prudence lorsqu'ils consignent de l'information dans de tels dossiers. Ils prennent des mesures pour s'assurer que leurs rapports et leurs recommandations sont compris par les collègues d'autres disciplines. En particulier, s'il y a un risque que les observations professionnelles, les résultats de tests et d'autres informations personnelles puissent être mal compris, et ainsi causer un préjudice aux clients, il faut éviter d'inscrire ces informations dans le dossier commun. En outre, les conseillers ne participent à la tenue d'un dossier commun que s'ils ont l'assurance que les normes de confidentialité, de sécurité et de préservation sont maintenues.

Les secrétaires ou les commis de bureau, les supervisés et toute autre personne travaillant avec les dossiers confidentiels d'un conseiller ont une responsabilité semblable à la sienne en matière de confidentialité. Le conseiller doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que la confidentialité du client est respectée et maintenue par ceux avec qui il travaille et qu'il consulte.

Voici des lignes directrices pour la tenue de dossiers à l'intention des conseillers :

- Enregistrer l'information d'une façon objective et factuelle.
- N'inclure que les renseignements se rapportant directement aux soins et au traitement du client, ainsi qu'à leur planification.
- Signaler clairement ses impressions, ses observations et ses hypothèses personnelles en tant que telles.
- Noter et parapher toute altération ou ajout subséquent en laissant intacte et lisible l'entrée originale. Ne jamais effacer, radier, utiliser de correcteur liquide ou expurger des entrées. Si le client souhaite qu'une partie du dossier soit supprimée, le conseiller doit alors négocier avec le client une méthode acceptable de consigner l'information requise.
- Inscrire l'information au moment de la prestation du service.
- Inscrire ses propres entrées pour les services qu'il livre.
- Être concis, mais se rappeler que la concision doit avoir de la substance.
- Décrire le comportement en évitant les adjectifs indéfinis ou inutiles.
- Entrer suffisamment d'information pour soutenir la continuité du service de counseling.
- Entrer l'information pour améliorer le counseling et non en tant que processus de « collecte de preuves ».
- Ne pas inscrire de notes dans le dossier d'une autre personne.

Le droit de l'accusé à une défense pleine et entière est un principe essentiel de justice fondamentale, mais il ne lui donne pas automatiquement le droit d'avoir accès aux renseignements contenus dans les dossiers privés des plaignants et des témoins...

(R. v. Mills, Cour suprême du Canada, 1999)

B7

Accès aux dossiers

Les conseillers comprennent que leurs clients ont droit d'accès à leurs dossiers de counseling et que la communication à d'autres personnes de l'information qui y figure ne peut se faire qu'avec le consentement écrit du client et/ou en vertu de la loi.

Accès aux dossiers

Les clients ont normalement le droit d'avoir un accès complet à leur dossier de counseling. Le conseiller a toutefois la responsabilité de veiller à ce qu'un tel accès soit géré de façon opportune et ordonnée, notamment en ce qui concerne le traitement final des dossiers lorsqu'il cesse d'exercer la profession ou qu'il quitte un emploi.

Autant que possible, les conseillers devraient conserver l'original du dossier mais, sur demande, les clients et les autres personnes ayant consenti de façon éclairée devraient recevoir une copie de bonne qualité du contenu pertinent.

Si les dossiers sont divulgués, toute information relative à une tierce partie (p. ex. l'identification du conjoint, d'un ami, d'un combattant) devrait être retenue, sauf autorisation préalable de la tierce partie ou obtention d'un consentement éclairé directement de sa part .

Les parents ou autres tuteurs légaux ont un droit d'accès, sur demande officielle, au dossier de counseling de leur enfant mineur. Ce droit n'est toutefois pas absolu, et toute demande du genre devrait être gérée en fonction du « besoin de savoir » et d'un jugement sur ce qui est dans l'intérêt véritable de l'enfant en considérant la nature de l'information, l'âge du mineur, les conditions imposées aux droits de garde et de visite et la capacité de l'enfant de donner un consentement éclairé.

Les orienteurs scolaires devraient déployer tous les efforts nécessaires pour qu'il y ait une procédure au niveau de l'école permettant d'évaluer toute demande d'accès aux dossiers de counseling de la part des parents ou des tuteurs.

Notons les exceptions suivantes possibles à l'accès complet des clients à leur dossier :

- lorsque l'accès à l'information pourrait nuire au client; par exemple, si l'état mental du client est tel qu'on peut entretenir un doute important quant à sa capacité de gérer une divulgation complète, ou
- lorsque de l'information sur une tierce partie ne peut pas être communiquée.

Quoi qu'il en soit, les conseillers devraient savoir que tout refus d'une demande de divulgation valide peut être contestée et ultimement accordée en Cour ou par un arbitre dont l'autorité peut

découler d'une législation provinciale sur la liberté de l'information ou la protection de la vie privée.

La règle du « mineur mature » désigne le fait qu'une personne de plus de 16 ans est censée être capable de prendre ses propres décisions en matière de soins de santé. Cette affirmation est tirée du jugement de 2009 de la Cour suprême dans l'affaire A. C. c Manitoba (Directeur des services à l'enfance et à la famille). Dans le cas d'une personne de moins de 16 ans, la règle n'est pas fixée, mais elle peut prendre ses propres décisions concernant sa santé si elle est un « mineur mature ». Parmi les critères permettant de déterminer si une personne est un mineur mature, citons : la nature du traitement; la capacité intellectuelle et le discernement de la personne mineure; son opinion bien arrêtée; l'influence de son entourage sur son indépendance d'esprit et ses vulnérabilités particulières. Si la personne est un mineur mature (ce qui dépend beaucoup des faits), elle a le droit à la confidentialité des renseignements et à l'accès à ses propres renseignements concernant ses soins de santé. Par conséquent, les jeunes âgés de 16 et 17 ans peuvent de plein droit s'opposer à l'exigence d'obtenir le consentement parental au traitement.

(Moore, 2011, p. 8)

B8

Relations duelles

Les conseillers font tout en leur pouvoir pour éviter les relations duelles avec leurs clients, dualité qui pourrait altérer leur jugement professionnel ou qui pourrait augmenter les risques de préjudice envers les clients. Les exemples de relations duelles en counseling comprennent notamment : les rapports familiaux, sociaux, financiers et d'affaires ou d'intimité personnelle. Lorsqu'il ne leur est pas possible d'éviter cette dualité dans une situation de counseling, les conseillers prennent toutes les précautions professionnelles appropriées telles que la précision des rôles, le consentement éclairé, la consultation et la documentation, afin de s'assurer que leur jugement ne sera pas altéré et qu'aucune exploitation de la situation ne se produise. (Voir également B11, B12, B13, C5, C7, F10.)

Relations duelles et multiples

Il y a relation duelle ou multiple lorsque les conseillers, simultanément ou consécutivement, ont une ou plusieurs relations avec un client en plus de la relation de counseling. Les conseillers reconnaissent que de telles relations multiples peuvent avoir un effet négatif sur leur objectivité et compromettre la qualité de leurs services professionnels. Ils comprennent que le potentiel de préjudice augmente en proportion de la divergence des attentes associées à ces multiples rôles. Les relations duelles ou multiples peuvent avoir une incidence sur la différence de statut et de pouvoir entre le conseiller et le client.

Dans la mesure du possible, les conseillers évitent d'entrer dans des relations sociales, financières, d'affaires ou autres avec des clients anciens ou actuels, qui sont susceptibles de placer le client ou le conseiller en situation de conflit d'intérêts ou de compromettre la relation de counseling. Cela concerne entre autres les relations établies par les réseaux sociaux, comme les « cercles d'amis », les « abonnements de microblogage » ou les « relations » au moyen de diverses plateformes de messagerie électronique. Dans les médias sociaux, il faut s'assurer de gérer de façon nettement distincte son profil personnel et son profil professionnel.

Les conseillers déploient tous les efforts nécessaires pour éviter d'entrer dans des relations de counseling avec des personnes avec lesquelles ils ont eu une relation antérieure qui pourrait altérer leur jugement professionnel ou donner lieu à une exploitation du client.

Les conseillers n'utilisent pas l'information obtenue au cours du counseling de leurs clients ou de leur relation avec eux pour obtenir un avantage ou des bénéfices matériels. Ils ne se comportent pas non plus d'une façon qui pourrait constituer une exploitation des clients.

Les conseillers devraient éviter d'accepter de leur client des cadeaux ayant plus qu'une valeur symbolique et s'abstenir d'inciter le client à faire des dons à des organisations ou à des causes dans lesquelles ils ont un intérêt personnel.

Dans les collectivités rurales et dans certains autres contextes de travail, par exemple dans des communautés fermées ou isolées, dans des régions nordiques ou éloignées, il peut être impossible ou déraisonnable pour les conseillers d'éviter des contacts sociaux ou non professionnels avec des clients, des étudiants, des supervisés ou des participants à la recherche. Les conseillers devraient gérer de telles circonstances avec attention pour éviter la confusion au nom de ces personnes et pour éviter les conflits d'intérêts.

Étant donné le contexte d'absence d'anonymat, les conseillers en milieu rural doivent réfléchir soigneusement au développement de leurs nouveaux réseaux sociaux. La gestion de la distanciation et des limites constitue un défi dans de petites collectivités, car les relations multiples sont inévitables. Les praticiens discutent de ces chevauchements des relations lors des séances; le fait d'ignorer les relations duelles ou de ne pas aborder la possibilité du chevauchement des relations peut entraîner une fracture chez le client. On peut adresser une mise en garde du même ordre aux conseillers qui habitent et travaillent dans des régions nordiques et éloignées du Canada, ainsi qu'à ceux qui vivent et travaillent au sein de groupes linguistiques et culturels uniques ayant formé des enclaves dans des grands centres urbains.

Les conseillers devraient prendre l'habitude de discuter avec leurs clients de la façon dont ils ont l'intention de réagir à eux s'ils se rencontrent à l'extérieur du milieu de counseling et de leur intention d'éviter, dans de telles circonstances, un comportement susceptible de mettre le client dans l'embarras ou d'attirer par inadvertance l'attention sur leur état de client ou sur les problèmes soulevés en counseling.

Lorsqu'un conseiller se rend compte qu'une relation multiple existe avec un client ou qu'il y a conflit d'intérêts, il prendra des mesures pour régler la situation dans l'intérêt véritable du client et d'une manière conforme aux principes déontologiques du **Code de déontologie de l'ACCP**.

Lorsque les conseillers se rendent compte qu'on s'attend à ce qu'ils jouent des rôles possiblement conflictuels, ou qu'on le demande, par exemple lorsqu'un participant à un counseling de groupe, conjugal ou familial demande à rencontrer le conseiller en privé, ou lorsqu'il prévoit qu'une demande de la Cour compromettra le counseling, le conseiller entreprend de clarifier les rôles et même de se retirer de ces rôles au besoin.

Lorsque les conseillers travaillent avec des personnes en relation l'une avec l'autre, par exemple des parents et des enfants, ou des

partenaires adultes, ils prendront l'initiative de préciser qui sont les clients et les rôles attendus dans les relations avec chacune des personnes, tout en clarifiant l'utilisation prévue de toute information qui peut être recueillie.

Les conseillers devraient consulter lorsqu'ils ne sont pas sûrs de la convenance d'une relation duelle ou multiple avec un client. Ils devraient se rappeler que si une telle relation est justifiée, elle devrait résister à un examen par les pairs, s'il y a lieu.

B9

Respecter la diversité

Les conseillers s'efforcent activement de comprendre la diversité culturelle de leur clientèle et de ne pas tolérer la discrimination, ni d'en faire eux-mêmes preuve, que cette discrimination soit fondée sur l'âge, la couleur, la culture, l'origine ethnique, une déficience, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou la situation socio-économique. (Voir également D10.)

Respecter la diversité

Les conseillers s'efforcent de mieux comprendre leur propre vision du monde et de mesurer à quel point leurs expériences culturelles et de vie influencent leurs valeurs, leurs croyances et leurs comportements, y compris tout préjugé et toute attitude stéréotypée. En outre, les conseillers s'efforcent de reconnaître le recoupement de leur propre perception du monde avec celles de leurs clients, ainsi que les effets potentiels de la démarche de counseling qui pourraient s'avérer positifs, neutres ou négatifs.

Les conseillers tendent à poursuivre leurs études et leur formation et à vivre d'autres expériences, afin d'éviter d'imposer leurs valeurs à leurs clients et pour améliorer leur compétence à travailler avec des clients ayant des expériences culturelles et de vie différentes de la leur. Les conseillers prennent en compte la perception du monde de leur client et la façon dont celle-ci et les contextes environnementaux influencent les préoccupations du client et la nature des interventions possibles.

Les conseillers s'efforcent de comprendre l'influence de facteurs tels que le sexe, l'ethnie, la culture et les conditions socio-économiques sur le développement personnel, les choix de carrière, les comportements de recherche d'aide et les attitudes et croyances concernant les problèmes de santé mentale et les interventions visant à aider.

Les conseillers s'efforcent de comprendre et de respecter les pratiques d'aide des peuples autochtones, ainsi que les systèmes et les ressources d'aide des collectivités minoritaires.

Les conseillers sont au fait des obstacles qui peuvent empêcher des membres des groupes minoritaires de chercher des services de santé mentale ou d'y avoir accès.

Les conseillers ont conscience des croyances religieuses et spirituelles de leurs clients, en tiennent compte et les incorporent au langage qu'ils utilisent dans le counseling de ces clients.

Les conseillers ont conscience des partis pris culturels inhérents à certains outils et à certaines méthodes d'évaluation, en particulier ceux associés à certaines pratiques de counseling, et ils en usent avec prudence.

L'emplacement géopolitique de leur pratique peut exiger qu'ils consacrent des efforts et du temps supplémentaires à l'acquisition de plus grandes connaissances pour satisfaire de façon convenable les besoins particuliers de leur clientèle.

B10

Consultation d'autres professionnels

Les conseillers peuvent consulter d'autres professionnels compétents au sujet de leur client. Cependant, s'il leur faut alors dévoiler l'identité du client, ce dernier doit d'abord donner son consentement écrit. Au moment de choisir un consultant, les conseillers doivent prendre garde de ne pas placer ce dernier en situation de conflit d'intérêts.

Consultation d'autres professionnels

Les conseillers s'efforcent de ne consulter que des professionnels qu'ils estiment compétents et dignes de confiance.

Lorsqu'ils consultent au sujet de leurs clients, les conseillers protègent si possible l'identité de ces derniers et limitent le partage d'information aux seuls renseignements requis pour faciliter la consultation.

Lorsque les conseillers doivent divulguer l'identité d'un client à propos duquel ils consultent, ils obtiennent par écrit du client un consentement éclairé limité dans le temps.

Les conseillers évitent de se consulter l'un l'autre à propos d'un client s'ils ont des motifs de croire ou de soupçonner que l'autre a, a eu ou a pu avoir avec le client une relation directe ou indirecte, de sorte que la divulgation de l'identité du client placerait cette autre personne en conflit d'intérêts ou dans une relation duelle problématique.

Les conseillers qui consultent dans l'intérêt de leurs clients demeurent néanmoins responsables de toute décision prise en se basant sur ces consultations.

B11

Relations avec des clients antérieurs

Les conseillers demeurent responsables de toute relation avec des clients qui les ont déjà consultés. Ces relations pourraient inclure, par exemple, des relations d'amitié et des rapports sociaux, financiers ou d'affaires. Les conseillers doivent se montrer prudents dans ce genre de relations et devraient d'abord se demander si la dynamique relationnelle et les problèmes qui existaient pendant la période de counseling ont été entièrement résolus et sont complètement terminés. Dans tous les cas, les conseillers devraient consulter avant de s'engager dans une telle relation.

Relations avec des clients antérieurs

Lorsque les clients mettent fin à leurs séances de counseling, les conseillers demeurent responsables de veiller à ce que toute relation future ne comprenant pas du counseling, qu'il s'agisse d'amitié, de relations sociales ou de relations d'affaires, soit exempte de toute disparité de pouvoir ou autres charges. Les conseillers usent de prudence lorsqu'ils entrent dans de telles relations avec d'anciens clients et évaluent si les problèmes et la dynamique de la relation qui existaient au cours du counseling ont été pleinement résolus et terminés de façon adéquate. Ils tiennent également compte des mesures éthiques potentiellement requises si le client avait éventuellement besoin de services de counseling dans l'avenir.

Les conseillers n'utilisent pas de connaissances acquises au cours d'une relation de counseling antérieure pour reprendre contact et les intentions d'une telle relation ne doivent pas tirer leur source de la relation de counseling. En ces matières, les conseillers devraient toujours consulter et assumer le fardeau de s'assurer qu'une telle relation est correcte au plan déontologique.

B12

Rapports sexuels

Les conseillers évitent tout type de rapports sexuels avec leurs clients et ne doivent pas conseiller des personnes avec lesquelles ils ont déjà eu une relation d'ordre sexuel. Ils évitent les rapports sexuels avec un client antérieur pendant une période d'au moins trois ans après la fin de la relation de counseling. Cette interdiction ne se limite pas à la période de trois ans et pourrait se prolonger indéfiniment si le client est, en raison de problèmes émotifs ou cognitifs, de toute évidence vulnérable à une influence exploitable par le conseiller. Dans de telles circonstances, les conseillers ont évidemment l'obligation de s'assurer qu'aucune influence de cette nature n'a eu lieu et doivent consulter à ce sujet.

Rapports sexuels avec des clients

L'ACCP et toutes les organisations associées ont un interdit éthique à l'égard des relations sexuelles avec les clients. Il ne faut jamais sexualiser la relation conseiller-client, peu importe le comportement du client, l'idéologie ou le système de croyances personnelles invoqué pour justifier un tel comportement. Cet interdit signifie aussi que les conseillers s'abstiennent de conseiller des personnes avec lesquelles ils ont eu des relations intimes. Cela s'applique aux anciens clients, à moins de satisfaire à certaines conditions précises.

Il est interdit aux conseillers d'avoir des rapports sexuels avec d'anciens clients, même trois ans après la fin du counseling, sauf lorsque :

- le contact de counseling a été bref et peu intensif;
- le client n'est pas susceptible d'être exploité en raison de son état de santé mentale;
- aucun renseignement provenant de l'expérience antérieure de counseling avec le client n'a été utilisé pour reprendre contact; et
- la possibilité d'une relation après la fin du counseling ne trouve pas son origine dans la relation de counseling.

Les conseillers qui établissent des relations intimes avec d'anciens clients trois ans après la fin du counseling ont la responsabilité de démontrer qu'il n'y a eu aucune exploitation et qu'ils n'ont pas profité de la relation de counseling antérieure. Dans de telles circonstances, les conseillers devraient toujours consulter et s'assurer que ce n'est pas le cas.

Les conseillers comprennent que la réaction d'un client au toucher et à des références à des questions d'ordre sexuel peut être influencée par son sexe, son contexte culturel et religieux ainsi que par ses propres antécédents sexuels, y compris toute expérience sexuelle traumatisante.

Les lignes directrices suivantes aident les conseillers à éviter d'enfreindre les limites sur des questions intimes et sexuelles dans le cadre de leur counseling :

- Être vigilant dans l'établissement et le maintien des limites de la relation conseiller-client en counseling.
- Demander une consultation ou une supervision lorsque l'attrait sexuel envers un client est susceptible de nuire au maintien d'une conduite professionnelle.
- Éviter de faire des commentaires attribuant un caractère sexuel à l'apparence ou aux attributs physiques d'un client.

- Être attentif et sensible aux différences et aux vulnérabilités du client en matière de sexualité.
- Éviter d'explorer les antécédents ou les expériences sexuels du client à moins que cela ne se rapporte aux objectifs de counseling pour le client.
- Éviter de divulguer les expériences, les fantasmes ou les problèmes sexuels du conseiller.
- Réagir à tout comportement séducteur ou sexualisé de la part de clients d'une manière professionnelle, conforme aux objectifs du counseling, et demander une consultation ou une supervision au besoin.

La violation des limites relationnelles est une action qui tue le cœur même de la relation entre un professionnel et son client. Cela arrive lorsque le professionnel exploite la relation pour combler ses besoins au détriment de ceux de son client. En modifiant ce principe fondamental, on détruit la convention, modifiant la base même qui oblige les professionnels à combler les besoins du client en premier. En fait, toutes ces limites dans les relations entre le professionnel et le client visent à protéger cet engagement.

(Peterson, 1992, p. 75)

B13

Clients multiples

Lorsque les conseillers acceptent de fournir du counseling à deux ou plusieurs personnes qui ont un lien entre elles (comme mari et femme, parents et enfants), ils doivent dès le départ préciser qui sera le (ou les) client(s), ainsi que la nature de la relation de counseling avec chaque personne. Si les conseillers se trouvent devant des rôles conflictuels, ils doivent, de manière appropriée, préciser, adapter ou se retirer de certains rôles.

Clients multiples : counseling de couple, de famille et de groupe

Les conseillers sont conscients des enjeux déontologiques particuliers liés au counseling de plusieurs personnes, tel que le counseling de couple, de famille et de groupe. Par exemple, les personnes continuent d'avoir leurs propres droits et responsabilités, y compris le droit d'avoir accès aux dossiers de counseling produits dans le cadre ces services de counseling.

Les clients devraient comprendre les limites de la confidentialité et y consentir avant de participer à ces services. Lorsque des clients appartenant à des groupes, des couples ou des familles sont vus par le conseiller sur une base individuelle, à part des séances conjointes, ces séances devraient être traitées comme étant confidentielles à moins qu'on ne consente à ce que la communication puisse être partagée avec l'autre partenaire, ou les autres membres de la famille ou du groupe.

Lorsque les conseillers entreprennent du counseling auprès de plusieurs personnes, ils exposent clairement les objectifs, la nature de ce type particulier de service de counseling et abordent les questions du consentement éclairé et des limites particulières de la confidentialité. Les conseillers expliquent et font valoir les principes et la pratique de la confidentialité, mais en dernière analyse, ils ne peuvent garantir que leur propre engagement à cet égard.

Lorsqu'ils sont engagés dans du counseling auprès de plusieurs personnes, les conseillers déploient tous les efforts possibles pour éviter d'avoir des contacts privés et confidentiels avec des personnes qui participent en même temps à du counseling de couple, de famille ou de groupe. De tels efforts réduisent au minimum le risque de parti pris, de partage des secrets du client, de triangulation et des autres enjeux liés à l'accès individuel au conseiller. Les conseillers ne doivent pas établir des relations de counseling multiples si leur efficacité et leur objectivité sont compromises.

Le conseiller peut refuser un client en counseling de couple ou familial si la relation de counseling individuel a à ce point progressé qu'il est vraisemblable que le conseiller ait un parti pris en faveur du client, ou qu'il soit perçu par autrui comme en ayant un.

B14

Aidants multiples

Après avoir entrepris une démarche de counseling avec un client, si un conseiller découvre que ce dernier est déjà en relation avec un autre conseiller, il doit discuter avec son client des problèmes liés à la poursuite ou à la cessation de son counseling. Il peut s'avérer nécessaire, avec le consentement du client, d'étudier ces questions avec l'autre conseiller impliqué.

Aidants multiples

Il est souvent nécessaire de collaborer avec d'autres professionnels et de les consulter pour mieux répondre aux besoins des clients. Voici une liste des partenaires professionnels les plus courants :

- travailleurs sociaux;
- travailleurs auprès des enfants et des adolescents;
- personnel médical;
- psychologues;
- psychiatres;
- agents de probation;
- pasteurs;
- personnel scolaire spécialisé (tel qu'orthophonistes, spécialistes en rééducation, ergothérapeutes, psychologues scolaires).

Puiser aux compétences, aux perspectives et aux valeurs d'autres aidants professionnels améliore les services aux clients et donne l'occasion de livrer un service « optimal » aux clients particulièrement vulnérables.

Tel qu'indiqué dans cet article sur la déontologie, il est d'une importance vitale que les conseillers qui travaillent avec un même client discutent des problèmes liés aux aidants multiples. Lorsqu'un client a plus d'un conseiller, il est de la responsabilité de chaque conseiller de discuter de ce problème avec le client et le ou les autres aidants. Les aidants peuvent convenir de collaborer dans l'intérêt du client, chacun apportant ses compétences pour répondre à des aspects différents ou complémentaires des besoins du client. Si un des conseillers ne veut pas qu'un autre conseiller travaille avec un client en

particulier, le client pourrait devoir choisir quel conseiller il cesse de consulter.

B15

Travail de groupe

Les conseillers ont le devoir de vérifier la composition d'un groupe potentiel, surtout lorsque les rencontres visent à aider les participants à acquérir une meilleure connaissance de soi et à favoriser leur épanouissement par le dévoilement de soi. Les conseillers informent les clients des droits des membres du groupe, des enjeux relatifs à la confidentialité et aux techniques de groupe généralement utilisées. Les conseillers prennent toutes les précautions raisonnables pour protéger les membres du groupe de toute forme de dommage corporel et/ou psychologique résultant des interactions avec le groupe, pendant et après l'expérience de groupe.

Travail de groupe

En plus des responsabilités énumérées à l'article B15 de la déontologie, les conseillers qui participent à du travail de groupe doivent avoir établi leurs compétences dans le domaine (c.-à-d. par leur formation et leur pratique supervisée auprès de groupes) et, avant le début de la première séance, s'assurer que tous les membres du groupe comprennent les aspects supplémentaires du travail de counseling en groupe et y consentent. Les conseillers discutent d'aspects du travail de groupe pour :

- clarifier les différences entre le counseling individuel, où on se concentre sur l'individu, et le counseling de groupe, où on se concentre sur la dynamique entre les membres du groupe;
- expliquer la responsabilité de chaque membre du groupe d'accepter des opinions différentes à l'intérieur du groupe et de s'abstenir d'avoir un langage ou un comportement violent ou agressif;
- souligner que le counseling de groupe est en tout temps volontaire;
- expliquer comment l'information confidentielle et les valeurs différentes seront gérées dans le travail en groupe;
- discuter des attentes concernant la socialisation entre les membres du groupe en dehors des séances;
- discuter des limites légales de la confidentialité avec les membres du groupe; et
- explorer, avant le début des séances de groupe, les sentiments de perte qu'éprouveront plusieurs membres du groupe lorsque les séances de groupe prendront fin.

B16

Utilisation de l'ordinateur

Lorsqu'ils ont recours à des outils informatiques dans le cadre de services de counseling, les conseillers doivent s'assurer que (a) l'identité du client et du conseiller est protégée; (b) le client est en mesure d'utiliser l'application informatique; (c) l'application informatique répond aux besoins du client; (d) le client comprend le but et le fonctionnement de l'application informatique, qu'elle soit autogérée ou qu'elle nécessite de l'aide et (e) un suivi est offert au client après l'utilisation d'une application informatique afin de satisfaire à ses besoins ultérieurs. Dans tous les cas, l'outil informatique ne réduit en rien l'obligation qu'ont les conseillers de respecter le Code de déontologie de l'ACCP et, en particulier, d'assurer l'adhésion aux principes de confidentialité, de consentement éclairé et de protection contre toute conséquence négative. (Voir également D5.)

Utilisation de l'ordinateur et d'autres technologies électroniques

Le recours croissant au téléconseiling/counseling à distance, plus particulièrement aux applications technologiques à titre de ressources ou de plateformes de mise en œuvre du counseling, ainsi que le recours aux médias sociaux à des fins thérapeutiques, ont amené des associations de counseling du monde entier à définir plusieurs normes d'exercice pour cette modalité de service. Le National Board of Counselor Certification (NBCC)² souligne plusieurs normes d'exercice importantes, dont :

- L'identité des clients recevant des services de téléconseiling au moyen de plateformes électroniques devrait être vérifiée en utilisant des mots ou des chiffres codés.
- Pour chacun des clients qu'il dessert par téléconseiling, le conseiller se doit d'identifier un professionnel ayant une formation appropriée susceptible de fournir une aide localement, y compris du counseling de crise.
- Le conseiller qui offre du téléconseiling au moyen de plateformes électroniques informe les clients à propos des méthodes de cryptage utilisées pour assurer la sécurité des communications.
- Les conseillers qui fournissent des services de téléconseiling suivent des procédures appropriées en matière de divulgation d'information et de partage de renseignements sur les clients avec d'autres sources électroniques.

Les conseillers qui offrent des services de téléconseiling devraient s'assurer que leurs sites web fournissent des hyperliens au site web de l'ACCP, afin de faciliter la protection du consommateur. La protection du client en ce qui concerne la confidentialité, le consentement éclairé et tout dommage potentiel joue un rôle plus important lorsque le client ne reçoit pas de services en personne. Les conseillers veillent à considérer et à résoudre les risques potentiels liés à l'accès à la technologie et à son fonctionnement, par exemple l'enregistrement non autorisé de séances de groupe au moyen d'appareils et de plateformes accessoires, comme la webcam, les blogues, les baladodiffusions ou le téléchargement de vidéos.

De plus amples renseignements liés à des considérations particulières sur la prestation de services de téléconseiling sont présentés dans la prochaine section.

² National Board for Certified Counselors, Inc. [NDT : organisme de certification des conseillers aux É.-U. Voir <http://www.nbcc.org/home>] et Center for Credentialing and Education, Inc., 3 Terrace Way, Suite D, Greensboro, NC 27403.

B17

Service de counseling par téléphone, téléconférence ou sur Internet

Les conseillers tiennent compte de toutes les lignes directrices déontologiques requises touchant les services de counseling fournis par téléphone, téléconférence et Internet, y compris la confidentialité, la sécurité, le consentement éclairé, les dossiers et les plans d'interventions et doivent de plus déterminer s'ils ont le droit d'offrir de tels services de manière réglementaire sur le territoire où ils se trouvent.

Prestation des services à distance, médias sociaux et technologies électroniques

Les conseillers reconnaissent que leur engagement à respecter leur **Code de déontologie de l'ACCP** ne diminue pas lorsqu'ils utilisent les technologies électroniques et de communication pour fournir des services de counseling et autres services professionnels.

Les conseillers qui fournissent des services par ces moyens s'efforcent de se tenir au courant des capacités émergentes des diverses technologies de communication pour améliorer la sécurité de la communication, ainsi que des changements aux normes professionnelles conçues pour structurer leur pratique.

Les conseillers reconnaissent que les technologies de la communication créent ou peuvent créer des dossiers ou des enregistrements qui doivent être traités avec soin pour éviter les manquements au devoir de confidentialité. Ces enregistrements peuvent constituer une composante mot par mot du dossier confidentiel de counseling qui soit différente de celle des enregistrements des séances de counseling en personne.

Les conseillers limitent les conversations avec les clients et le counseling par téléphone aux seuls endroits où ils peuvent assurer la confidentialité du client. Ils prennent aussi des mesures pour protéger la confidentialité du client lorsqu'ils reçoivent et envoient des messages vocaux et des télécopies.

Les conseillers sont conscients que le client peut les enregistrer lorsqu'ils sont engagés dans une communication téléphonique ou par vidéo, et qu'il existe un potentiel d'enregistrement et de surveillance par des personnes non autorisées.

Les conseillers adoptent des mesures pour s'assurer qu'ils fournissent des services de téléconseiling seulement dans les territoires où ceux-ci sont conformes aux exigences réglementaires qui y existent.

Les conseillers ne fournissent des services de téléconseiling que par l'intermédiaire de sites sécurisés et au moyen de courriels ayant un chiffrement conçu pour prévenir les atteintes à la confidentialité et éviter l'accès par des personnes non autorisées.

Les conseillers peuvent fournir de l'information sur leurs services de téléconseiling à partir de sites sécurisés ou non si l'information est limitée à des sujets généraux, tels que la nature de leurs services en ligne, les types de problématiques qui peuvent être abordées de cette façon, les ressources de tierces parties, de l'information sur l'orientation, les normes d'exercice pour ces services, et ainsi de suite.

Les conseillers utilisent un processus approprié de collecte de données pour déterminer l'aptitude du client au téléconseiling et

lui fournissent une orientation et un encadrement sur des sujets tels que :

- la nature et les limites du service;
- la façon d'en tirer le maximum;
- les protocoles de sécurité et les risques déontologiques;
- les honoraires et procédures de facturation;
- tout logiciel dont aura besoin le client et qui en assume les frais;
- les limites de contenu et la fréquence à laquelle la transmission des courriels est vérifiée, ainsi que le temps de réponse prévu;
- des stratégies que les clients peuvent utiliser pour améliorer la sécurité des communications; et
- la différence de temps entre les fuseaux horaires.

Dans les procédures liées au consentement éclairé et à la divulgation, il faut prévoir d'avertir le client de la tenue de toute séance de formation ou de familiarisation au téléconseiling organisée par le conseiller et de traiter clairement des risques et des avantages d'y recourir. Il faut aussi prévoir de l'information proactive au sujet des mesures à prendre en cas de panne de la technologie ou si le client se trouve en situation d'urgence, notamment en prévoyant un plan de gestion de crise.

Les conseillers utilisent des caractéristiques telles que des mots, des chiffres ou des codes graphiques lorsqu'ils souhaitent vérifier l'identité d'un client.

Les conseillers respectent la vie privée des clients dans les médias sociaux et évitent les activités en ligne susceptibles de compromettre la relation conseiller-client.

Les conseillers renseignent les clients qu'ils desservent à distance quant aux protocoles à suivre en cas de panne de la technologie ou autres interruptions des services Internet ou de télécommunication, notamment en ce qui concerne les moyens de contact de rechange, par exemple en indiquant des numéros de téléphone où on peut les joindre.

Les conseillers collaborent avec les clients qu'ils desservent à distance pour trouver des professionnels locaux appropriés qui pourraient les aider en cas d'urgence et pour déterminer quelles sont les lignes téléphoniques d'aide en situation de crise et autres ressources d'urgence.

Lorsque les conseillers fournissent des services de counseling par prestation à distance, par médias sociaux ou autres technologies électroniques, ils sont conscients qu'il n'est pas encore clair, au regard de la loi et des organismes de régulation, dans quel territoire ces services se déroulent, celui du client ou celui du conseiller ou les deux, et quelles lois s'appliquent en matière de

signalement de maltraitance, de l'âge de la majorité et ainsi de suite.

B18

Référence à un autre professionnel

Lorsque les conseillers jugent qu'il leur est impossible d'aider un client sur le plan professionnel, ils évitent d'entreprendre avec lui une relation de counseling ou y mettent immédiatement fin. Dans l'un ou l'autre cas, ils proposent d'autres solutions appropriées, notamment en orientant le client vers des ressources qu'ils connaissent bien. Si le client refuse de consulter l'intervenant proposé, les conseillers ne sont pas tenus de poursuivre la relation.

B19

Fin de la relation de counseling

Les conseillers mettent fin à la relation de counseling, avec le consentement du client chaque fois que c'est possible, lorsqu'il devient raisonnablement claire que : les buts de la démarche de counseling ont été atteints; le client ne bénéficie plus de la relation de counseling; le client ne paie plus les honoraires; les limites de l'organisme ou de l'établissement ne permettent plus de fournir d'autres services de consultation, le client ou une autre personne en relation avec le client menace ou met en danger le conseiller. Cependant, les conseillers s'efforcent, dans la mesure du possible, de faciliter la poursuite des services de counseling lorsque ceux-ci sont interrompus par des facteurs tels que l'état de santé du conseiller, le déménagement du client ou du conseiller, les difficultés financières du client ou d'autres motifs.

Orientation du client vers d'autres ressources

Lorsque les conseillers constatent que les besoins d'un client débordent de leur champ de pratique ou des limites de leurs compétences, ils entreprennent de façon collaborative une démarche visant à orienter le client vers d'autres ressources. Les conseillers font un effort pour se tenir au courant des ressources communautaires et pour créer et maintenir des relations adéquates avec les praticiens de la santé mentale et autres professionnels dans leur collectivité, afin d'être en mesure d'orienter les clients au besoin.

Lorsque les conseillers payent des services, reçoivent de l'argent ou partagent des honoraires en lien avec un autre professionnel, sauf dans une relation employeur-employé, la rémunération est pour les services rendus (par exemple le counseling, l'évaluation, la consultation), et n'est jamais un avantage financier résultant de l'orientation elle-même.

Fin de la relation de counseling

Les conseillers doivent s'efforcer de protéger l'intérêt véritable des clients lorsque les services offerts à la clientèle doivent être interrompus ou terminés prématurément.

Les conseillers prévoient l'étape de la fin dans leur relation de counseling et donnent à leurs clients des occasions de faire face en temps voulu à la fin du counseling et aux enjeux liés à la perte ou à la séparation qui en résultent.

Lorsque les conseillers décident qu'ils doivent terminer prématurément une relation de counseling, ils déploient tous les efforts pour éviter d'abandonner le client en lui donnant un préavis suffisant, si possible, en discutant avec lui des raisons de la décision, en l'aidant à chercher un autre conseiller et en fournissant des coordonnées en cas d'urgence.

L'interruption naturelle du counseling n'est pas une fin en soi. Ce n'est que le début. C'est l'occasion pour le conseiller et pour le client de mesurer les réalisations et de reconnaître le rôle du client dans sa démarche de changement, qui continuera même si la relation de counseling est terminée. Souvent, la fin prématurée survient lorsque le client « ne se présente pas », de sorte qu'il peut s'avérer impossible d'avoir une telle communication ou une telle démarche avec lui.

Lorsqu'une interruption de counseling arrive prématurément, le conseiller a l'occasion d'aider le client dans la poursuite des étapes suivantes, qu'il s'agisse d'une transition vers un nouveau conseiller, une nouvelle thérapie, un lieu différent, ou encore d'accepter les conséquences naturelles de leurs propres actions, ou d'aborder d'autres circonstances de la vie.

C. Consultation et pratique privée

C1

Responsabilité générale

Les conseillers fournissent des services de consultation dans les seuls domaines pour lesquels ils ont des compétences confirmées par leurs études et leur expérience.

Responsabilité générale

Lorsque les conseillers reçoivent d'un tiers, d'une organisation ou d'une autre entité une demande de service pour une personne, ils se chargent avant tout de clarifier les attentes et la nature de leur rôle, la relation avec chaque partie, les usages possibles de toute information recueillie et toute restriction à la confidentialité. Plus spécifiquement, les consultants et les conseillers doivent :

- fournir des services seulement dans les domaines pour lesquels ils ont des compétences confirmées par leurs études et leur expérience. Les conseillers exercent dans un nouveau domaine qu'après avoir reçu la formation et la supervision précisément à cette fin;
- discuter du fait que toute relation consultative est volontaire;
- parvenir à un accord entre toutes les parties en cause dans la consultation en ce qui concerne les droits de confidentialité de chaque personne, la nécessité de la confidentialité et toute restriction à la confidentialité. Aucune information n'est divulguée sans que les clients n'y aient d'abord consenti;
- respecter l'intimité de la relation consultative et ne fournir l'information qu'aux personnes qui ont un lien évident avec le dossier;
- éviter de discriminer sur la base du handicap, de l'orientation sexuelle, de la culture ou de l'origine ethnique, de la religion/spiritualité, du sexe ou du statut socio-économique;
- reconnaître la nécessité de la formation continue. Les consultants devraient participer à un programme de formation continue afin d'améliorer leurs compétences et de se tenir au courant de la diversité et du multiculturalisme des populations;
- clarifier les politiques concernant la création, la tenue et la destruction des dossiers; conserver les dossiers dans un lieu sécurisé; et
- poser des gestes constructifs afin de changer toute politique ou pratique inappropriée visant à restreindre leur capacité d'agir de façon éthique au sein d'une organisation.

C2

Responsabilité et obligation accrues

Les conseillers en pratique privée, que leur entreprise soit constituée en personne morale ou non, doivent s'assurer que rien n'atténue leur responsabilité professionnelle individuelle d'agir conformément au Code de déontologie de l'ACCP, ni leur responsabilité en cas de manquement à cet égard.

Persistance des obligations et de la responsabilité d'une personne morale

Les membres de l'ACCP qui veulent établir des cabinets de pratique privée, constitués ou non en personne morale, et ceux qui travaillent dans de tels cabinets devraient :

- s'assurer que leur counseling ne réduira d'aucune façon leur responsabilité individuelle d'agir professionnellement selon le **Code de déontologie de l'ACCP et les Normes d'exercice de l'ACCP**. Il ne peut non plus, d'aucune façon, limiter la responsabilité professionnelle d'un membre relativement à tout manquement à cet égard;
- clarifier le fait que la relation professionnelle, quant à la prestation de services de counseling, est établie avec le conseiller lui-même et non avec le cabinet;
- refuser à un cabinet employeur de limiter la responsabilité professionnelle d'un membre de l'ACCP quant à ses services de counseling;
- comprendre que l'assurance-responsabilité professionnelle est pour le membre de l'ACCP et non pour le cabinet, bien que les responsables du cabinet puissent décider de payer l'assurance-responsabilité au nom d'un membre; et
- respecter l'intimité et limiter les discussions d'une relation de consultation aux seules personnes qui ont un lien évident avec le dossier.

C3

Publicité conforme

Lorsqu'ils font la promotion de leurs services en pratique privée, les conseillers le font de manière à renseigner la population clairement et correctement sur leurs services et leurs domaines de spécialisation.

Exactitude de la publicité

Les conseillers doivent faire preuve d'honnêteté et d'exactitude dans leur publicité et dans leurs déclarations publiques. Les conseillers ne font pas d'affirmations trompeuses en ce qui concerne :

- leur formation;
- leurs qualifications;
- leurs adhésions professionnelles;
- leurs services;
- leurs honoraires;
- le succès de leurs services;
- leurs diplômes universitaires;
- leur expérience;
- leur affiliation à une université ou à un collège;
- leurs publications;
- leurs présentations médiatiques; et

- leurs états de service ou leur *curriculum vitae*.

En plus de l'attention particulière à l'exactitude de l'information dans sa publicité, le conseiller devrait adhérer aux normes supplémentaires se rapportant à la publicité :

- Les conseillers fournissent toutes présentations médiatiques (webinaire, médias sociaux, plateformes internet, dépliants, présentations) avec exactitude et s'assurent que leurs déclarations sont à la fois éthiques et basées sur leurs connaissances, leur formation et leurs expériences en counseling.
- Les conseillers n'utilisent pas de témoignages de clients, d'anciens clients, de parents ou d'amis de clients. Les témoignages d'un organisme ou d'une entreprise qui reçoit les services du conseiller peuvent être acceptables.
- Les conseillers font usage de publicité, cartes professionnelles, plaques d'identité de porte, panneau indicateur / annuaire d'édifice, enseigne extérieure et ainsi de suite, qui sont de bon goût (simples, sans cliché ni jargon ou expression accrocheuse).
- Les conseillers présentent leurs services professionnels de manière sobre, sans faire de références ou d'assertions se rapportant à des résultats particuliers.
- Les conseillers peuvent participer à des publicités pour des publications dont ils sont les auteurs ou les éditeurs, et dans d'autres publications dont ils sont réviseurs.
- Les conseillers ne participent pas à des publicités qui, directement ou implicitement, suggèrent qu'ils endossent une marque de produit particulière pour usage dans la prestation de services de counseling.
- Sauf pour annoncer leurs propres services professionnels, les conseillers ne permettent pas que leur nom soit associé à d'autres annonces de façon qu'elle laisse supposer que l'expertise ou le statut professionnel du conseiller se rapporte au service ou au produit annoncé.
- Les conseillers ne communiquent pas avec des personnes ou des familles dans le but de les solliciter comme clients, ni n'encouragent d'autres personnes à les contacter en leur nom. Toutefois, ils peuvent contacter à cette fin un représentant ou agent de clients potentiels, tel un service d'aide aux employés, une compagnie d'assurance, un bureau des accidents de travail et ainsi de suite.

C4

Relations de consultation

Les conseillers s'assurent que la consultation a lieu dans un climat de relation volontairement établie entre un conseiller et une personne, un groupe ou une organisation qui souhaitent obtenir de l'aide et que les objectifs en sont bien compris par tous les participants.

C5

Consentement éclairé

Les conseillers qui fournissent des services à un tiers doivent reconnaître et préciser, en vue d'obtenir le consentement éclairé de leurs clients, toutes les obligations que comportent ces relations multiples, y compris le (ou les) objectif(s), le droit à l'information et toute restriction à la confidentialité. Les tiers peuvent être, entre autres, des tribunaux, des établissements privés ou publics, des organismes de financement ou des employés.

C6

Respect de la vie privée

Les conseillers limitent toute discussion touchant des renseignements fournis par leurs clients dans le cadre d'une relation de counseling aux personnes qui ont un lien évident avec le dossier. Tout rapport écrit ou oral circonscrit les données aux fins de la consultation et tous les efforts possibles sont déployés pour protéger l'identité du client et éviter une atteinte indue à la vie privée.

Relations de consultation

Les relations de consultation sont volontaires, et les objectifs, les aspects de la relation, les pratiques habituelles et les limites de la confidentialité devraient être discutés. Les consultants doivent prêter une attention toute particulière aux facteurs suivants, qui influencent les relations de consultation :

- fournir des services de consultation dans les seuls domaines pour lesquels ils ont des compétences confirmées par leurs études et leur expérience;
- s'assurer que les gens impliqués savent que tous les aspects des relations de consultation sont volontaires; et
- éviter toute circonstance dans laquelle une relation duelle (professionnelle ou privée) ou la possession antérieure d'informations risque d'entraîner une situation de conflit d'intérêts.

Consentement éclairé

Les conseillers devraient donner de l'information verbale et écrite sur les obligations, responsabilités et droits des conseillers et des personnes qui consultent. Cette information devrait inclure :

- un énoncé clair de l'objectif recherché;
- les limites de la confidentialité, incluant l'obligation de dénoncer les mauvais traitements ou la négligence à l'égard d'enfant(s), ou de signaler selon les dispositions du « devoir de prévenir »;
- les risques et bénéfices possibles;
- un pronostic en ce qui concerne les effets anticipés de la consultation;
- les coûts de la consultation; et
- une déclaration précisant qui recevra la rétroaction, notamment les plans de traitement, les notes de séance et les actions spécifiques.

Respect de la vie privée

Les conseillers respectent l'intimité des clients en limitant toute discussion des renseignements sur le client obtenus dans le cadre d'une relation de consultation aux seules personnes qui ont un lien évident et actuel avec le dossier. Toute donnée, écrite ou orale, est limitée à l'objectif de la consultation. Tous les efforts sont faits afin de protéger l'identité du client et d'éviter une intrusion indue dans son intimité. Les conseillers devraient :

- établir des pratiques concernant les rendez-vous et la salle d'attente, afin de réduire autant que possible les risques que les clients se rencontrent et soient identifiés par d'autres, tels des compagnons de travail, des amis, des voisins et ainsi de suite;

- n'identifier aucun prestataire des services de counseling lors de contacts avec des visiteurs, des interlocuteurs inconnus ou d'autres personnes, à moins d'avoir obtenu l'autorisation du client à cette fin;
- vérifier l'identité de l'interlocuteur chaque fois que de l'information confidentielle sur le client doit être transmise ou discutée au téléphone;
- maintenir une attitude professionnelle et de la prudence afin de protéger la dignité et l'intimité du client quand le conseiller discute de l'information sur le client dans une conversation téléphonique. Le conseiller évite les conversations informelles, les « confidences à micro fermé » ou de dire quoi que ce soit qu'il ne voudrait pas que le client entende;
- prendre les précautions nécessaires lors de l'utilisation de télécopieurs, courriels, appareils de messagerie personnels et téléphones cellulaires dans leur pratique professionnelle. De tels moyens de communication ne devraient être utilisés pour l'échange d'informations confidentielles que lorsqu'on peut en garantir la sécurité; et
- éviter d'écouter les messages confidentiels dans leur boîte vocale sans d'abord s'assurer qu'ils ne peuvent être entendus par d'autres.

La confidentialité est un concept éthique. Il implique la responsabilité professionnelle de ne pas divulguer d'informations obtenues lors d'une relation de counseling, à moins de circonstances exceptionnelles, notamment les exigences prévues par la loi.

La communication privilégiée, par ailleurs, est un concept juridique. Il protège en toute circonstance contre la divulgation forcée, y compris les procédures judiciaires. Généralement, la seule communication légalement privilégiée au Canada est celle entre un avocat et son client.

C7

Conflit d'intérêts

Les conseillers qui s'engagent dans une relation de counseling évitent les situations où la dualité des relations ou encore la possession antérieure d'informations risque d'entraîner une situation de conflit d'intérêts.

Conflit d'intérêts

Des conflits d'intérêts peuvent survenir quand il y a des intentions cachées ou une relation duelle. La consultation ne peut se faire que sur une base volontaire, et les objectifs de la consultation doivent être très bien compris par toutes les parties concernées. Les problèmes potentiels découlant de conflits d'intérêts peuvent être évités en donnant des explications détaillées sur les objectifs, le consentement éclairé, les limites de la confidentialité et les usages de l'information. Les conseillers évitent de s'engager dans une consultation si les situations comportent une dualité des relations ou si la possession antérieure de renseignements risque d'entraîner une situation de conflit d'intérêts.

Les conseillers s'abstiennent de recruter ou d'accepter en tant que clients dans leur pratique privée des personnes envers lesquelles ils pourraient avoir des obligations professionnelles dans les différents milieux où ils sont employés.

C8

Supervision et recrutement

Les conseillers dévoilent leur appartenance à tout organisme de manière à éviter les malentendus potentiels en ce qui concerne le parrainage ou la certification. Ils évitent également de se servir d'une affiliation institutionnelle pour recruter une clientèle privée.

Parrainage et recrutement

Bien des gens du public ne comprennent pas bien les problèmes relatifs au parrainage et au recrutement. Les conseillers devraient faire tout leur possible pour éviter les malentendus :

- Les conseillers et les consultants ne cherchent pas, directement ou par l'intermédiaire d'organismes, à accroître leur chiffre d'affaires au moyen des clients.
- Les conseillers et les consultants n'acceptent pas de paiement pour orienter des clients.
- Les conseillers et les consultants n'endossent pas de produits dans lesquels ils ont un intérêt financier.
- Les conseillers n'acceptent pas de contrats de consultation quand des relations professionnelles concurrentes (légales, personnelles, financières) pourraient nuire à leur objectivité.
- Les conseillers ne devraient pas rendre publique leur affiliation à une organisation établie lorsqu'ils n'ont travaillé que peu de temps pour cette organisation.
- Les conseillers ne devraient pas afficher leur adhésion à une organisation professionnelle sur leurs cartes de visite professionnelles si une telle adhésion laisse sous-entendre un endossement en tant que conseiller.
- La désignation « Conseiller canadien certifié » (C.C.C.) démontre qu'un conseiller a satisfait à certains critères de formation, et le titre « C.C.C. » peut être utilisé sur les cartes de visite professionnelles et les en-têtes de lettres.

Dossiers de pratique privée

Les dossiers de counseling, les noms des clients et autres renseignements personnels concernant les clients ne devraient être donnés ou inclus dans la vente d'une pratique professionnelle, à moins que les clients n'y aient donné leur consentement éclairé.

Services à la demande de tierces parties

Lorsque les conseillers reçoivent d'une tierce partie une demande de service pour une personne, une organisation ou une autre entité, ils entreprennent dès le départ de clarifier :

- la nature du rôle auquel on s'attend (c'est-à-dire évaluateur, témoin expert, thérapeute, etc.);
- la relation avec chaque partie;
- les usages possibles de toutes les informations recueillies; et
- toute forme de restriction à la confidentialité.

Honoraires et ententes de facturation

Les conseillers consacrent tous leurs efforts à aider les clients potentiels et ceux recevant des services à comprendre la structure des honoraires et les ententes concernant la facturation.

- Les conseillers présentent leurs honoraires et la facturation de leurs services de façon claire et transparente.
- Les conseillers veillent, aussitôt que possible dans leurs relations professionnelles, à discuter de leurs honoraires et de la façon de facturer tous leurs services professionnels et à parvenir à une entente à ce sujet.
- Chaque fois que les conseillers prévoient limiter leurs services en raison de restrictions financières quelconques éprouvées par leur client ou par la tierce-partie payeuse, ils en discutent et clarifient la situation aussitôt que possible avec le client.
- Les conseillers ne devraient, sous aucun prétexte, présenter leur facture à titre de substitut pour les services professionnels d'un autre fournisseur de service.

D. Administration de tests et d'évaluations

CODE DE DÉONTOLOGIE

NORMES D'EXERCICE

D1

Ligne de conduite générale

Les conseillers agissent et informent leurs clients de manière adéquate afin que les résultats des tests et des évaluations et des tests puissent être analysés en rapport avec tous les autres facteurs pertinents.

Ligne de conduite générale

Les conseillers évaluent les clients sur une base continue à l'aide de toute une gamme d'instruments de mesure. Quand les conseillers incluent des instruments d'évaluation reconnus dans leurs services au client, ils fournissent de l'information sur les objectifs de l'évaluation avant d'administrer les tests. Cette pratique professionnelle donne l'occasion aux clients et aux conseillers de discuter librement des options, de contribuer à la prise de décision éclairée et, par la suite, d'amener le client aux résultats des tests et évaluations, dont les explications peuvent alors être mises convenablement en perspective avec d'autres informations pertinentes.

Les conseillers acceptent la responsabilité d'informer leurs clients des objectifs des différentes méthodes de tests et d'évaluations ainsi que sur la signification de l'évaluation et des résultats de ceux-ci dans un langage et dans un niveau de langue que le client peut comprendre.

D2

Objectifs et résultats de l'administration de tests et d'évaluations

Les conseillers acceptent la responsabilité d'informer les clients de l'objectif de tout test et de tout instrument et méthode d'évaluations, ainsi que de la signification des résultats des tests et des évaluations.

Les conseillers s'assurent aussi que tout test utilisé à des fins de counseling fournira aux clients une information pertinente qui les aidera sur le plan de la compréhension de soi et de la prise de décisions concernant leur vie personnelle, leurs études et leur carrière. Les conseillers utilisent des évaluations qui sont :

- à jour et appropriées au contexte;
- valides et fiables à des fins de counseling;
- justes et équitables et tenant compte du caractère unique du client; et
- adaptées aux préférences et compétences linguistiques du client.

Les conseillers se concentrent sur le respect des droits et de l'intérêt véritable du client lorsqu'ils utilisent, interprètent et développent des tests et des instruments et méthodes d'évaluation.

Les conseillers font part au client, dans un langage adapté à ce dernier, des résultats des tests et de leur interprétation, ainsi que de toute information au sujet du degré d'exactitude qu'on peut leur prêter. Ils s'assurent que les clients comprennent le contexte des résultats en rapport aux autres mesures d'évaluation, telles :

- les discussions avec le client lors des séances de counseling;
- les entrevues cliniques;

- les discussions avec des membres de la famille, des employeurs, des professeurs et autres personnes ayant fourni de l'information;
- les données découlant d'observations; et
- l'autoévaluation du client.

D3

Compétence par rapport à l'administration de tests et d'évaluations

Les conseillers doivent être conscients des limites de leur compétence et n'offrir que des services d'administration de tests et d'évaluations pour lesquels ils ont reçu une formation appropriée et pour lesquels ils satisfont aux normes professionnelles établies.

Compétence en matière d'administration de tests et d'évaluations

Les conseillers qui administrent, interprètent et utilisent les résultats de tests et d'instruments et méthodes d'évaluation le font seulement si leurs études, leur formation et leur expérience acquise sous supervision sont pertinentes et appropriées. Cela s'applique à tout test, en particulier aux tests de projection, de personnalité et de fonctionnement neuropsychologique, ainsi qu'aux tests individuels d'intelligence.

Les conseillers suivent des procédures psychométriques et évaluatives établies lorsqu'ils adaptent, développent, distribuent ou utilisent des tests et des instruments et procédures d'évaluation.

Les conseillers n'acceptent la responsabilité de faire des évaluations formelles sur l'état mental et les droits de garde que s'ils ont l'expertise dans ces domaines d'évaluation et qu'ils sont prêts à comparaître comme témoin, le cas échéant.

Les conseillers offrent des services d'administration de test et d'évaluation aux personnes dont les différences d'âge, l'invalidité, le langage et la culture sont du ressort de leur compétence en vertu d'études appropriées ou d'une expérience acquise sous supervision.

Les conseillers font un compte-rendu des forces et des limites des résultats des tests dans les cas où la validité et la fiabilité d'un instrument de test n'est pas établie pour certains clients (comme certaines populations minoritaires, groupes d'âge particuliers et groupes linguistiques ou culturels spécifiques).

D4

Conditions d'administration et de surveillance

Les conseillers s'assurent que les tests et les instruments et méthodes d'évaluation sont supervisés suivant les règles prescrites et selon les normes professionnelles. Ils notent et signalent toute dérogation aux conditions normales, tout comportement inhabituel ou toute irrégularité qui pourraient influencer sur l'interprétation des résultats.

Conditions d'administration et de surveillance

Les conseillers s'assurent de superviser adéquatement l'administration de tests et autres instruments et méthodes d'évaluation excepté lorsqu'ils sont conçus spécialement pour l'auto-administration et clairement destinés à cette fin.

Les conseillers s'abstiennent d'utiliser des tests et des instruments et méthodes d'évaluation qui pourraient donner des résultats nuisibles ou invalides à cause de certaines situations, notamment :

- des conditions contraires aux exigences du manuel d'administration du test;

- la mise en présence récente du client avec des éléments du test;
- l'anxiété provoquée par le test (quand l'instrument n'est pas conçu pour détecter l'anxiété);
- des conditions de stress, de blessure, ou environnementales (quand le test n'a pas été conçu pour les détecter, [par exemple mener un test d'aptitudes après un accident grave ou la mort récente d'un parent]); ou
- de l'information suggérant que les résultats du test seront utilisés pour violer les droits fondamentaux du client ou d'autres.

Les conseillers permettent aux personnes qu'ils supervisent de n'utiliser que les tests et les instruments et méthodes d'évaluation pour lesquels elles sont compétentes, et ces personnes ont l'obligation similaire de n'exercer que dans les limites de leurs compétences. Toutefois, dans les environnements de formation, les étudiants qui ont la préparation pré-requise et qui se trouvent sous étroite supervision peuvent utiliser de tels instruments si cela fait partie de leur cheminement vers une pleine compétence.

Les conseillers évitent la dualité des relations quand ils acceptent de mener des tests et des évaluations indépendantes. Ils vont, par exemple, s'abstenir de mener des évaluations de droits de garde s'ils ont ou s'ils ont eu une relation avec l'enfant et/ou avec les personnes qui en ont la garde.

D5

Recours à la technologie

Les conseillers sont conscients que leurs responsabilités déontologiques ne sont en rien modifiées ou atténuées par le recours à la technologie en ce qui concerne l'administration de tests et les instruments d'évaluation. Leur obligation d'observer les principes déontologiques que sont la protection de la vie privée, la confidentialité et la responsabilité de ses décisions est maintenue, quelle que soit la technologie utilisée.

Recours à la technologie pour l'administration de tests et les instruments d'évaluation

Les conseillers reconnaissent que leurs responsabilités déontologiques en counseling demeurent inchangées quand ils ont recours à la technologie, et que son usage entraîne des risques supplémentaires dans l'administration, la détermination du score, l'interprétation et l'évaluation d'instruments de test.

En définitive, c'est le conseiller qui est responsable de la sélection, l'administration, la détermination du score et l'interprétation des instruments de test, que la technologie soit utilisée ou non. Pour faire face aux risques particuliers associés à l'usage de la technologie, il est important que les conseillers :

- s'assurent que les clients comprennent les exigences du test, qu'ils puissent utiliser le matériel informatique requis pour remplir un test généré par ordinateur et ne présentent pas de facteurs personnels qui rendraient un tel mode de test inapproprié;
- s'assurent que l'ordinateur et la technologie qui y est associée sont en bonne condition;
- supervisent les clients quand un instrument de test produit par ordinateur est utilisé (à moins que l'instrument ne soit spécifiquement conçu pour un test auto-administré);

- respectent les droits d'auteur et autres droits de propriété intellectuelle quand ils utilisent des tests, résultats et interprétations générés par ordinateur;
- informent les clients du processus qui sera utilisé pour noter les résultats du test;
- obtiennent l'autorisation appropriée du client pour transmettre l'information à un service automatisé ou externe de détermination du score; et
- documentent la source des résultats dans le compte-rendu.

Chaque fois que des services automatisés, en ligne ou externes de détermination du score et d'interprétation de test sont utilisés pour déterminer les résultats d'un instrument de test, les conseillers ne font appel qu'à des compagnies et des programmes réputés, qui assurent la confidentialité du client et qui peuvent prouver la validité et la fiabilité des procédures de détermination et d'interprétation du score. Les conseillers conservent aussi la responsabilité d'évaluer professionnellement les outils d'évaluation électroniques pour détecter tout résultat qui paraîtrait inadéquat ou erroné.

D6
Pertinence de l'administration de tests et d'instruments d'évaluation

Les conseillers s'assurent que les tests et les instruments et méthodes d'évaluation sont valides, fiables et appropriés au client et aux objectifs visés.

Pertinence de l'administration de tests et d'instruments d'évaluation

Lorsqu'ils déterminent la pertinence d'utiliser un instrument ou une méthode d'évaluation auprès d'une personne ou d'un groupe, les conseillers devraient vérifier toute information disponible sur la fiabilité, la validité, et le groupe de référence.

Les conseillers prennent des mesures visant à s'assurer que lorsqu'ils utilisent des tests, ceux-ci sont pertinents et adaptés aux processus d'évaluation et de prise de décision, et qu'ils ne servent pas à appuyer ou à défendre des recommandations, des évaluations et d'autres décisions qui devraient être basées sur d'autres critères.

Les conseillers ont recours à des sources d'information multiples plutôt que de compter sur une seule mesure dans l'évaluation des aptitudes, des habiletés et des qualités générales de leurs clients.

Les conseillers décrivent avec précision tous les critères utilisés dans un processus d'évaluation et sont préparés à démontrer la logique derrière la sélection de l'un ou l'autre des critères.

Les conseillers n'ont recours à des tests et à des instruments et méthodes d'évaluation pour classer les personnes en différents groupes, tels des programmes thérapeutiques ou éducatifs, que lorsqu'ils peuvent démontrer que les instruments et les méthodes utilisés ont la capacité d'appuyer de manière fiable de telles sélections différentielles.

Les conseillers reconnaissent que toute altération substantielle à un instrument d'évaluation ou toute adaptation d'une méthode en termes d'administration, de langage ou de contenu peut compromettre sa validité, et qu'avant d'utiliser un instrument altéré ou adapté, ils doivent être sûrs qu'aucune invalidation de la sorte ne s'est produite.

D10

Sensibilité à la diversité dans l'administration de tests et d'instruments d'évaluation

Les conseillers font preuve de prudence lorsqu'ils évaluent et interprètent le rendement de personnes faisant partie de groupes minoritaires ou non représentatives du groupe à partir duquel les tests et les instruments et méthodes d'évaluation ont été normalisés. Les conseillers reconnaissent et tiennent compte que des facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique, la culture, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, la situation socio-économique ou une déficience possible du client peuvent avoir une influence sur les tests et sur les instruments et méthodes employés, de même que sur l'interprétation des données

Sensibilité à la diversité dans l'administration de tests et d'instruments d'évaluation

Chaque instrument de test et d'évaluation normalisé a un objectif spécifique et utilise typiquement des normes basées sur de grandes populations. Les conseillers font preuve de prudence lorsqu'ils évaluent et interprètent le rendement et les résultats de tests de personnes faisant partie de groupes minoritaires ou non représentatives du groupe à partir duquel les tests et les instruments et méthodes d'évaluation ont été normalisés.

Par exemple, les conseillers s'assurent que lorsqu'un instrument ou une méthode d'évaluation est traduite d'une langue à une autre, sa fiabilité et sa validité sont établies pour l'objectif poursuivi auprès le nouveau groupe linguistique.

Les conseillers doivent aussi prendre en considération les effets potentiels de certains facteurs particuliers, tels que :

- l'âge;
- la culture / l'origine ethnique;
- la préférence linguistique / le niveau de langue;
- l'invalidité / les maladies ou les conditions chroniques ou sous-jacentes;
- le sexe / l'orientation sexuelle;
- la religion;
- les antécédents; et
- le contexte socio-économique.

Les conseillers ont habituellement recours à plus d'une méthode pour évaluer tous leurs clients. Quand ces derniers appartiennent à une minorité ou que leur diversité requiert certains égards, il est essentiel d'examiner plusieurs méthodes d'évaluation.

Quand les conseillers ont recours à des instruments et à des méthodes d'évaluation pour appuyer des décisions relatives à l'attribution de tâches, à l'avancement de carrière, à l'admissibilité à des programmes scolaires ou à des possibilités de formation, et ainsi de suite, ils doivent être sûrs de la capacité et du pouvoir différentiel des instruments et des méthodes de contribuer à de telles décisions.

D7

Communication des résultats de tests et d'évaluations

Lorsqu'ils communiquent les résultats de tests et d'évaluations aux clients et à d'autres personnes, les conseillers doivent s'assurer de fournir, de manière appropriée, toute l'information exacte requise pour permettre aux interlocuteurs de comprendre les résultats et les recommandations. Ils doivent également identifier la rationalité

Communication des résultats de tests et d'évaluations

Un des rôles majeurs des conseillers, à la suite de l'administration d'un test et d'une évaluation, est de faire un rapport sur les résultats d'une manière significative pour les clients. Les conseillers soignent leur langage et optent pour un niveau de langue facilitant la discussion des conclusions. Les conseillers prennent les moyens pour s'assurer que les profils de score, les formulaires de rapports de test, incluant les rapports informatisés et les outils, sont clairs et donnent les interprétations appropriées d'après l'information reconnue.

Quand les conseillers interprètent des différences de scores, des scores partiels ou des profils de score, ils devraient fournir assez d'information pour justifier leur interprétation.

Le fait que les conseillers utilisent l'informatique pour déterminer le score et/ou pour interpréter les résultats de l'évaluation n'implique pas une réduction de leur responsabilité en ce qui concerne l'exactitude du score et la justesse des interprétations.

Les conseillers se portent responsables de l'exactitude de leurs déclarations quant aux informations sur le test et l'évaluation, et ils évitent de contribuer sciemment à des suppositions injustifiées sur ces informations et sur l'usage et le potentiel des instruments et méthodes d'évaluation.

D8

Divulgence des données de tests et d'évaluations

Les conseillers doivent s'assurer que les données des tests et des évaluations sont divulguées de manière appropriée et uniquement au client et aux personnes qui ont les compétences nécessaires pour les interpréter et les utiliser correctement.

Divulgence des données de tests et d'évaluations

Les conseillers se conforment aux lois provinciales et fédérales en divulguant des données de test et d'évaluation à d'autres professionnels, à la Cour, aux bureaux externes et aux clients. De plus, les conseillers observent les politiques et les méthodes de leur milieu de travail lorsqu'ils doivent déterminer à qui les données peuvent être divulguées.

Avant d'administrer un test et d'utiliser un instrument d'évaluation, les conseillers font signer une décharge au client, qui précise notamment à qui les données peuvent être divulguées et si la divulgation des résultats à une tierce partie est acceptable.

Manifestement, les conseillers peuvent choisir de ne pas divulguer les données d'un test. Voici certaines situations qui pourraient justifier ce choix :

- le risque de préjudice aux clients ou à d'autres;
- le risque d'usage incorrect des données;
- l'absence de décharge de la part du client, de loi ou d'ordonnance de la cour à cet effet; ou
- aucune personne qualifiée n'est disponible pour recevoir et utiliser l'information au bénéfice du client.

Les conseillers divulguent les données des tests :

- comme condition aux droits du client à de l'information sur sa santé personnelle et/ou tel que formulé dans une décharge;
- comme condition à leur stage de formation ou à une supervision clinique;
- conformément à la loi en réponse à des demandes d'avocat, des citations à comparaître et des ordonnances de la cour;
- comme condition lors d'une enquête sur la conduite du conseiller; ou
- à des fins de consultation avec un autre professionnel, tout en protégeant l'intimité et la confidentialité du client.

En tout temps, les conseillers considèrent l'intérêt véritable du client chaque fois qu'ils divulguent des données et font tout leur possible pour s'assurer que l'information et ses implications sont clairement comprises.

D9

Intégrité des modalités d'administration de tests et des instruments d'évaluation

Les conseillers qui utilisent des tests psychométriques ou autres instruments d'évaluation, dont la validité dépend de leur nouveauté aux yeux du client, s'assurent que seules les personnes qualifiées sur le plan professionnel et aptes à en protéger l'utilisation peuvent y avoir accès.

Intégrité des tests et des instruments d'évaluation

Les conseillers prennent toutes les précautions afin de s'assurer que l'intégrité des tests et des instruments d'évaluation est maintenue. Voici certaines stratégies courantes permettant de conserver l'intégrité des tests psychologiques et autres instruments d'évaluation :

- Maintenir des protocoles stricts de sécurité de test.
- Choisir des instruments de test qui comportent des versions parallèles.
- Administrer les tests seulement dans des conditions standardisées prescrites.
- Quand tous les modes sont équivalents, choisir le test et la méthode d'évaluation qui comportent la possibilité de les répéter.
- Ne divulguer que les résultats du test; jamais les outils.
- Interdire toute copie de matériel de test ou d'enregistrement de sessions d'évaluation qui pourraient se retrouver dans le domaine public.

Les clients qui connaissent des détails d'un test ou qui ont été formés au sujet de certains éléments ou techniques d'un test ont un avantage injuste, qui compromet la validité et la fiabilité des résultats du test. Les conseillers prennent des mesures éthiques afin de protéger la sécurité du test et ne divulguent pas à ceux qui passent le test, aux parents ou à d'autres, les détails d'un test, les protocoles de détermination des scores ou tout autre outil du test.

Les tests administrés au moyen d'Internet sont particulièrement vulnérables aux violations d'intégrité. Des précautions supplémentaires devraient être prises afin de s'assurer que les tests administrés au moyen d'Internet ont conservé leur fiabilité et leur validité.

D11

Maintien de la sécurité

Les conseillers doivent veiller à l'intégrité et à la sécurité des tests et des instruments et méthodes d'évaluation, conformément à toute obligation légale et contractuelle. Ils ne doivent pas s'approprier, reproduire ou modifier des outils d'évaluation et d'administration de tests établis, sans en avoir reçu l'autorisation expresse et sans reconnaître adéquatement leur auteur, éditeur et détenteur du droit d'auteur d'origine.

Maintien de la sécurité

Manuels, protocoles, instruments de test, questions, matériels tactiles et autres outils d'évaluation et de test sont conservés dans un endroit sûr et privé. Les conseillers veillent à l'intégrité et à la sécurité de tout matériel et de tout dossier relatif au counseling conformément à leurs obligations légales et contractuelles.

Les conseillers demandent la permission des détenteurs de droits d'auteur, des auteurs et des éditeurs lorsqu'ils citent, reproduisent, modifient ou adaptent des outils. De même, ils ne violent pas les lois sur les droits d'auteur en photocopiant ou en reproduisant de toute autre façon des instruments de test et d'évaluation.

Les tests administrés au moyen d'Internet et auto-administrés requièrent des mesures de sécurité supplémentaires. Sauf avis contraire de la part du créateur du test, il ne faut pas que les tests soient remis aux clients pour être remplis à la maison.

Alors que les conseillers peuvent consulter d'autres professionnels et discuter de points spécifiques d'un test et des résultats afin d'en examiner les implications pour le client, ils voient à protéger la sécurité des instruments de test et d'évaluation en discutant de la situation avec des professionnels qui sont liés par leurs propres lignes de conduite déontologiques.

E. Recherche et publications

CODE DE DÉONTOLOGIE

NORMES D'EXERCICE

E1

Responsabilité du chercheur

Les conseillers planifient et entreprennent des recherches et en communiquent les résultats de manière conforme aux principes déontologiques et aux normes d'exercice de la profession, ainsi qu'aux lois et règlements fédéraux et provinciaux, normes culturelles, règlements institutionnels et normes qui régissent la recherche impliquant des êtres humains.

Responsabilité du chercheur

Les conseillers qui assument des responsabilités de recherche s'assurent qu'ils respectent toutes les lois, règlements, politiques et procédures relatives aux principes déontologiques et aux normes professionnelles qui régissent la recherche impliquant des êtres humains, les comptes rendus de telles recherches, et notamment l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (2010)*.

Dans la planification, la conduite et le compte rendu de leurs recherches, les conseillers sont guidés par un engagement envers les principes déontologiques suivants :

- le respect de la dignité humaine;
- le respect des personnes vulnérables;
- le respect du consentement éclairé;
- le respect de la justice et de la diversité;
- le respect de la confidentialité et de la vie privée; et
- le respect de la nécessité de réduire au minimum les risques de préjudices et de maximiser les bénéfices.

Les conseillers qui mènent des recherches qualitatives ou à méthodes mixtes reconnaissent le déséquilibre des forces entre le chercheur et le(s) participant(s), et prennent des précautions particulières pour protéger les participants. Ces précautions sont énumérées dans le chapitre 10 de l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (2010)*.

Bien que le déséquilibre des forces soit minimisé, le chercheur est vu par les participants comme étant bien informé sur le processus de recherche, notamment en ce qui concerne les méthodes utilisées, l'échantillonnage, la collecte de données, l'analyse des entretiens et la diffusion du produit final.

Le conseiller-chercheur porte une attention particulière à la relation entre autrui et lui-même en adoptant les pratiques suivantes :

- en menant une analyse réflexive de la part subjective du processus de recherche et d'identification pour déterminer dans quelle mesure nos croyances, nos valeurs et nos positions peuvent influencer les résultats de la recherche;
- en s'assurant de la transparence du processus de recherche;

- en démontrant une volonté de changer le processus de recherche en réponse aux problèmes qui surviennent durant l'expérience de recherche;
- en fournissant des descriptions du contexte qui soient abondantes et qui favorisent la profondeur plus que l'étendue;
- en recueillant les commentaires des participants sur leur compréhension du processus de recherche;
- en continuant de vérifier le consentement des participants tout au long de la recherche afin de pourvoir à la protection et à la liberté du choix de participer; et
- en vérifiant constamment le consentement éclairé.

Les participants livrent souvent plus d'information sur eux-mêmes dans le cadre d'études qualitatives et à méthodes mixtes que dans des études quantitatives. Le consentement éclairé est continu et renégocié tout au long du processus de recherche, y compris : les périodes d'accès durant l'étape de collecte des données, durant l'étape de vérification des membres et potentiellement durant l'étape d'analyse, ainsi que durant la publication des résultats. Une attention particulière est accordée à ces questions dans le Chapitre 9 de l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (2010)*. Voici les trois enjeux principaux :

- Questions de représentation : comment les chercheurs représentent autrui dans la publication de la recherche.
- Questions de légitimité ou la question du droit du chercheur d'écrire au sujet des autres.
- Les relations à double rôle avec les participants.

Plus nous avons tendance à créer des sentiments de lien et d'engagement, plus nous devons prendre garde aux enjeux de pouvoir, d'influence, de coercition et de manipulation. En outre, nous devons être attentifs au « franchissement de la frontière » entre la conduite d'une enquête et la prestation d'une thérapie.

(Haverkamp, 2005, p. 152)

Les conseillers-chercheurs portent une attention particulière à la compétence culturelle avant, pendant et après leur étude. Dans le cas d'études portant sur les personnes d'origine autochtone, on notera des exigences supplémentaires. Dans le chapitre 9 de l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (2010)*, on souligne que les chercheurs doivent assurer des partenariats équitables entre le chercheur et les participants à l'étude, lorsque ces derniers sont des issus des Premières nations, des Inuits et des Métis. L'approche collaborative requise dans la recherche sur les personnes

autochtones permet de sauvegarder les valeurs culturelles, tout en contribuant à une recherche profitable aux deux parties.

E2 Intégrité des sujets de recherche

Les conseillers sont tenus de respecter l'intégrité des personnes qui participent à leur travail de recherche; ils doivent éviter de leur faire subir des traumatismes psychologiques, physiques ou sociaux.

E3

Responsabilité du directeur de recherche

Le conseiller qui joue le rôle de directeur de recherche doit veiller à ce qu'on utilise des méthodes de recherche conformes aux principes déontologiques. Dans une recherche portant sur des êtres humains, le projet doit faire l'objet d'un examen éthique indépendant et adéquat avant que ne débute la recherche. Les assistants à la recherche partagent les mêmes obligations déontologiques et assument l'entière responsabilité de leurs actes.

Intégrité des participants à un travail de recherche

Les conseillers doivent estimer prudemment tous les risques anticipés pour les participants potentiels à leur recherche. De tels risques pourraient comprendre : des facteurs physiques, psychologiques (par exemple une anxiété accrue), sociaux et économiques. Les conseillers s'organisent pour réduire le plus possible de telles conséquences pour ceux qui participent à leurs projets de recherche.

Voici quelques-unes des questions utiles que les conseillers devraient se poser :

- Ai-je approché les participants potentiels d'une manière juste et non contraignante?
- Est-ce que la compensation pour la participation est appropriée et raisonnable?
- Ai-je donné aux enfants ou aux personnes aux capacités réduites l'occasion de « consentir » à la recherche?
- Ai-je offert des occasions de faire un compte rendu des résultats de la recherche auprès des participants?
- Ai-je supervisé les autres personnes impliquées dans la recherche (par exemple les étudiants diplômés) afin de prévenir la violation des droits des participants?

Consentement éclairé et recrutement des participants à un travail de recherche

Les conseillers-chercheurs devraient entreprendre une évaluation du risque inhérent à leur compétence et lié au fait de participer à la recherche et s'assurer que suffisamment de consultations ont été menées à propos de problèmes potentiels d'éthique avant et tout au long du processus de recherche.

Les conseillers doivent soumettre leurs propositions de recherche portant sur des êtres humains aux comités institutionnels ou organisationnels de révision et commencer de telles recherches seulement après en avoir reçu l'approbation et d'une manière conforme aux protocoles de recherche approuvés.

Dans les recherches qui requièrent une relation chercheur-participant prolongée ou dans le cas de recherches impliquant la divulgation de renseignements sensibles ou troublants, le directeur de recherche et les assistants de recherche font appel à de la supervision continue.

E4

Participation volontaire

Les conseillers s'assurent que la participation à un travail de recherche est volontaire. Cependant, une participation involontaire peut être justifiée lorsqu'on peut prouver qu'elle n'aura aucun effet négatif sur les participants à la recherche, qu'elle est indispensable à la recherche et qu'elle satisfait aux exigences des règles déontologiques.

Participation volontaire

Les conseillers-chercheurs invitent les personnes à participer sans manipulation, influence excessive, ni coercition. Avant de solliciter des personnes pour participer à une étude, ils considèrent avec soin du point de vue de ces dernières toute entrave ou tout défi potentiels que pourrait comporter leur participation. Voici les lignes directrices que les conseillers doivent suivre pour informer et aider les personnes à décider librement de leur participation :

- Clarifier les droits des participants. Les informer que leur participation est volontaire et que, même s'ils ont consenti à participer, ils peuvent se retirer en tout temps.
- Informer les personnes que leur décision de ne pas participer ou de cesser de participer sera acceptée sous réserve de tous leurs droits préexistants à des bénéfices ou à des services.
- Éviter l'usage excessif d'encouragements et être particulièrement prudent concernant le recours à des récompenses liées à la participation d'enfants. Lorsque des enfants sont impliqués, et si cela s'avère pratique, de telles récompenses devraient être remises à la suite de leur participation.
- Éviter d'exercer une pression ou une influence excessive sur ceux qui pourraient être vulnérables en vertu de leur situation ou de leur aptitude limitée à donner leur consentement, tels les prisonniers, les patients, les enfants, les personnes ayant des handicaps cognitifs ou neurologiques, et ainsi de suite.

Certaines recherches, telles les recherches d'archives, les études basées sur des données de Statistique Canada et d'autres du genre, ne requièrent pas de consentement éclairé, et la disponibilité de données anonymes peut rendre une telle demande peu pratique. Toutefois, en prenant une telle décision, les conseillers s'assurent qu'ils respectent toutes les réglementations pertinentes et satisfont à toutes les exigences d'une institution ou d'un l'organisme.

Par respect pour la dignité humaine, toute recherche portant sur des êtres humains doit être menée en faisant preuve de sensibilité à l'égard de la valeur intrinsèque de ceux-ci et dans le respect et la considération auxquels ils ont droit. Dans la présente Politique, le respect de la dignité humaine s'exprime selon trois principes de base – Le respect des personnes, le souci du bien-être et la justice. Ces principes sont complémentaires et interdépendants.

(Instituts de recherche en santé du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, 2010, p. 14)

E5

Consentement éclairé

Les conseillers informent tous les participants de l'objectif du travail de recherche, ainsi que de toute procédure expérimentale, des risques éventuels, des informations qui seront divulguées et des limites possibles à la confidentialité. De plus, les participants à une recherche sont informés qu'ils ont le droit de poser des questions et de mettre fin à leur participation à n'importe quel moment.

E6

Confidentialité de la recherche

Les conseillers s'assurent que l'information concernant les participants impliqués dans la recherche demeure confidentielle et que l'identité des participants soit protégée, à moins que ces derniers ne consentent à la divulguer, conformément à toutes les exigences du consentement éclairé.

Recherche et formation des conseillers

Les formateurs de conseillers comprennent la différence de statut et de pouvoir qui existe entre eux et leurs étudiants. Ils évitent, chaque fois que c'est possible, toute relation duelle avec les étudiants participant à leurs projets de recherche. Toute relation duelle devrait être reconnue, admise et gérée d'une manière qui précise les différents rôles et responsabilités et qui évite tout inconvénient aux étudiants.

Lorsque les étudiants inscrits à un programme de formation des conseillers acceptent de participer en tant qu'associés ou assistants à des projets de recherches gérés par des formateurs de conseillers, le directeur de recherche devrait :

- entamer une discussion ouverte afin de clarifier les attentes avant même de débiter la relation de travail de recherche;
- préciser les rôles et les responsabilités, notamment toute limite à la propriété intellectuelle et les domaines de collaboration;
- s'entendre quant au niveau de reconnaissance pour le travail de recherche accompli et pour toute publication subséquente; et
- établir des procédures pour gérer tous les problèmes.

Le formateur de conseillers évite que les notes attribuées aux étudiants soient liées à leur participation à un travail de recherche, à moins qu'il n'y ait d'autres possibilités de travaux claires et équivalentes, qui sont bien expliquées et tout aussi facilement accessibles.

Confidentialité de la recherche

Les renseignements sur les participants obtenus tout au cours de la recherche doivent être confidentiels. Les lignes directrices suivantes vont permettre aux conseillers de gérer leur recherche de façon à réduire au minimum tout risque de dérogation à la confidentialité.

- Restreindre la collecte de données aux informations pertinentes aux questions et aux hypothèses visées dans le projet de recherche.
- Utiliser des systèmes de codage de données et des protocoles de détermination des scores qui évitent d'utiliser les noms des participants.
- Conserver dans un endroit sûr tout ce qui pourrait identifier les participants, tels des résultats de tests, bandes audio/vidéo, disques d'ordinateur et rapports, et ne permettre l'accès qu'au chercheur et à ses assistants.
- Prendre des mesures pour protéger l'anonymat des participants lorsque les données provenant de la recherche sont rapportées ou diffusées. Toute divulgation identifiant les participants n'est

possible qu'avec le consentement préalable des participants, ou dans l'éventualité d'un danger clair ou imminent de blessures à soi ou à autrui.

E7

Utilisation de l'information confidentielle à des fins didactiques ou autres

Les conseillers ne révèlent pas, dans leurs rapports, leurs présentations publiques ou dans leurs interventions auprès des médias, des informations obtenues sous le sceau de la confidentialité et pouvant permettre d'identifier personnellement certains clients, des participants à la recherche, des étudiants ou des organismes, à moins d'avoir : (1) obtenu l'autorisation légale de le faire, (2) pris des précautions raisonnables pour ne pas identifier la personne ou l'organisation ou (3) obtenu le consentement écrit de la personne ou de l'organisation.

Utilisation de l'information confidentielle à des fins didactiques ou autres

Les conseillers-chercheurs prennent les dispositions appropriées pour que la publication de leurs données n'entraîne pas la divulgation de l'identité des participants. L'utilisation de pseudonymes ne garantit pas l'anonymat. Les codes postaux et autres marqueurs géographiques inclus dans les dossiers de cas peuvent être utilisés pour identifier les personnes. Les chercheurs devraient se poser les questions suivantes :

- Y a-t-il une façon de regrouper les données de façon à cacher les identités?
- Comment puis-je masquer les détails personnels pour que les personnes ne soient pas identifiables par les autres?

Au nombre des stratégies pour protéger l'identité des participants, notons :

- regrouper les données;
- éliminer les renseignements personnels
- élaborer des vignettes ou des composites.

Dans le cas de participants qui désirent faire connaître leur identité, le chercheur a la responsabilité de présenter tous les inconvénients potentiels à abandonner l'anonymat; toutefois, le chercheur ne peut être tenu responsable des participants qui choisissent de divulguer leur identité.

L'utilisation d'études de cas cliniques comme moyen de développer les connaissances pertinentes à la pratique et à la formation des conseillers présente des défis particuliers en matière de déontologie. « Les détails riches qui rendent ces rapports d'études de cas si utiles soulèvent aussi des questions compliquées quant à l'éthique de leur publication ou de leur diffusion par un autre moyen. » (Gavey et Braun, 1997, p. 399.) La relation client-thérapeute exige qu'on porte une attention consciencieuse aux droits de consentement du client, à la confidentialité et à l'anonymat.

Rechercher le consentement pour documenter un cas après qu'une personne ait débuté ses séances de counseling exige du conseiller qu'il entreprenne une évaluation approfondie du risque en posant les questions suivantes : « À quel point le client est-il libre de refuser dans de telles circonstances? Quels sont les avantages pour le client? Comment vais-je surveiller l'impact d'une relation duelle? »

Voici certaines étapes raisonnables à suivre dans la recherche du consentement dans le but d'utiliser l'étude de cas :

- Demander à être en consultation constante avec un superviseur et avec le comité de déontologie de la recherche avant de s'engager dans une recherche avec ses clients.
- Avant de contacter d'anciens clients pour leur demander la permission d'utiliser du matériel ayant servi à leur cas clinique, posez-vous la question : « Ce processus fera-t-il ressortir des souvenirs douloureux ou des enjeux qui menacent la capacité du client de maîtriser cette expérience? »

E8

Recherches complémentaires

Les conseillers ont l'obligation de collaborer avec leurs collègues et de mettre à la disposition de chercheurs qualifiés qui le souhaitent les données originales de leurs recherches, afin que leurs conclusions puissent être reproduites ou vérifiées.

Recherches complémentaires

Des données présentées sous forme brute pour que d'autres chercheurs les analysent de nouveau ou les vérifient doivent l'être de manière à protéger l'anonymat des participants.

Alors que les conseillers-chercheurs ont une obligation d'aider les autres chercheurs en leur fournissant les données originales afin que les études puissent être reproduites ou la recherche vérifiée, ils ont aussi des droits légaux relatifs à la propriété intellectuelle.

Quand les conseillers cèdent les données originales aux chercheurs, ils ont la responsabilité de vérifier les qualifications et les intentions du chercheur qui requiert ces données.

E9

Commanditaires de recherche

Lorsqu'ils entreprennent des travaux de recherche, les conseillers obtiennent le consentement éclairé des commanditaires et des institutions, afin de s'assurer que ceux-ci reçoivent de l'information sur les résultats et qu'on reconnaisse leur contribution de manière appropriée.

Commanditaires de recherche

S'il y a lieu, les conseillers-chercheurs fournissent à leurs commanditaires une rétroaction générale sur le progrès de la recherche; toutefois la confidentialité des participants est maintenue en tout temps.

Quels que soient les résultats de la recherche commanditée, les chercheurs ont l'obligation de les divulguer avec exactitude. Cette obligation garantit l'intégrité académique et bonifie la base de connaissances de la profession. Cela peut parfois nécessiter un certain courage, lorsque les résultats ne sont pas compatibles avec les activités du commanditaire ou avec ses projets de recherche.

Quand l'étude est achevée, les chercheurs fournissent un sommaire des résultats et des conclusions au commanditaire. On exprime sa reconnaissance aux commanditaires dans toute publication et présentation.

E10

Examen des manuscrits

Les conseillers qui analysent du matériel destiné à la publication, à des recherches ou à d'autres fins d'études doivent respecter le caractère confidentiel et les droits d'auteur de ceux qui ont soumis les manuscrits.

E11

Présentation des résultats

Lorsqu'ils présentent les résultats de leurs recherches, les conseillers mentionnent toute variable et toute condition qui pourraient influencer sur les résultats des travaux ou sur l'interprétation des résultats et fournissent suffisamment d'informations aux autres chercheurs qui voudraient utiliser leur recherche.

E12

Contributions à la recherche

Les conseillers attribuent aux personnes concernées le mérite qui leur revient pour avoir contribué de manière significative à la recherche et/ou à la publication des travaux. Ils peuvent leur attribuer le titre de coauteur, les remercier spécifiquement dans la présentation, mentionner leur nom dans une note de bas de page ou recourir à tout autre moyen approprié. Il en va de même des personnes qui ont effectué des travaux antérieurs sur le même sujet. Dans le cas d'un article basé principalement sur la thèse ou le mémoire d'un étudiant, celui-ci doit être mentionné comme auteur principal.

Examen des manuscrits

Les conseillers qui agissent à titre de lecteurs critiques de propositions de recherche, de manuscrits, de livres, de récompenses, etc., satisfont aux attentes à l'égard de la confidentialité et respectent les droits de propriété de ceux dont le travail ou les soumissions sont examinés.

Les examens critiques s'effectuent en temps voulu.

Les lecteurs critiques tâchent de n'examiner que le matériel pour lequel ils ont les compétences voulues.

Présentation des résultats

Les conseillers ont l'obligation de présenter les résultats de leur recherche de façon précise et dans un langage suffisamment explicite afin de réduire le plus possible le risque d'interprétations erronées.

Les conseillers fournissent suffisamment d'information sur leur recherche afin que ceux qui voudraient reproduire leur étude puissent le faire.

Les conseillers, lorsqu'ils font circuler les résultats de leur recherche sur des enjeux sensibles, prennent les précautions nécessaires pour réduire les risques d'interprétations erronées ou pour en éviter l'exploitation inappropriée par ceux qui ont des visées politiques.

Les conseillers ont le courage et l'obligation de présenter les résultats de leur recherche, même quand ils sont incompatibles avec leurs propres croyances ou peuvent aller à contre-courant des pratiques institutionnelles, sociales, ou d'un programme, ou même d'intérêts et d'idéologies dominantes.

Si les conseillers constatent que des erreurs se sont glissées dans la publication de leur recherche, des démarches sont entreprises pour les corriger, par exemple en publiant un erratum.

Contributions à la recherche

Les conseillers-chercheurs collaborent souvent en menant leurs recherches et en publiant les résultats de la recherche. Quand il y a plusieurs auteurs, les conseillers s'assurent que toutes les personnes qui ont contribué à la recherche reçoivent la reconnaissance qui leur revient.

Voici quelques méthodes pour reconnaître les contributions :

- citation à titre de coauteur;
- énoncés en bas de page;
- pages officielles de remerciements; et
- références textuelles à des travaux antérieurs sur le même sujet.

Des litiges liés aux droits d'auteur peuvent survenir en tout temps durant le processus de recherche et de publication des résultats. Voici donc quelques stratégies utiles pour résoudre les problèmes liés à la paternité de la recherche :

- Inciter les étudiants et les membres du corps enseignant à se réunir pour discuter de droits d'auteur et de paternité avant de commencer le projet de recherche ou d'écrire sur un article qui n'est pas basé sur une thèse ou une dissertation. Voici quelques exemples de questions à se poser : Lorsque l'étude est terminée et qu'on se prépare à la publier, qui devraient en être les auteurs et dans quel ordre leurs noms doivent-ils apparaître? Comment fait-on pour reconnaître le mérite de plusieurs auteurs et comment en détermine-t-on l'ordre?
- Voici quelques idées pour résoudre un litige : inscrire les noms des coauteurs par ordre alphabétique.
- Ne pas désigner de collaborateur principal. Faire plutôt une rotation des noms des coauteurs dans une série d'articles.

E13

Soumission pour publication

Les conseillers ne peuvent soumettre le même manuscrit ou un texte semblable au niveau du contenu pour publication simultanée dans plus d'une revue. S'ils veulent soumettre pour publication des manuscrits parus intégralement ou partiellement dans une autre revue ou tout autre type de publication, ils devraient obtenir une autorisation de la publication d'origine et signifier leur reconnaissance.

Soumission pour publication

Les conseillers soumettent un manuscrit pour publication à une seule revue à la fois. Tous les manuscrits identiques ou semblables ayant déjà été publiés intégralement ou partiellement dans une autre revue doivent être soumis en citant sa référence et avec la permission de la publication d'origine.

Dans les cas où il y aurait plus d'un auteur en cause dans la rédaction d'un manuscrit, chaque auteur est responsable de rester en contact avec les autres auteurs afin de s'assurer que la soumission du manuscrit est conforme à l'éthique.

F. Enseignement, formation et supervision clinique des conseillers

CODE DE DÉONTOLOGIE

NORMES D'EXERCICE

F1

Responsabilité générale

Les conseillers chargés de l'enseignement, de la formation et de la supervision d'autres conseillers doivent adhérer aux lignes directrices et aux normes de l'ACCP à cet égard et doivent adopter une conduite conforme au *Code de déontologie de l'ACCP* et aux *Normes d'exercice*.

Responsabilité générale

Cet article est un énoncé général incitant les formateurs de conseillers et les superviseurs cliniciens à respecter les personnes qu'ils forment et supervisent, et à se conformer à tous les articles et les normes énoncés dans le Code de déontologie de l'ACCP et les Normes d'exercice de l'ACCP. Les formateurs de conseillers et les superviseurs cliniques doivent constamment travailler à améliorer leur compréhension de soi afin d'éliminer les « angles morts » et de réduire au minimum les cas de contrôle et d'exercice d'un pouvoir personnel.

a) Conseillers en formation :

Voici quelques exemples de responsabilités et d'enjeux qui concernent les formateurs de conseillers et les directeurs de départements de counseling :

- Les formateurs de conseillers sont responsables du développement du programme de counseling et devraient déployer tous les efforts nécessaires pour satisfaire aux exigences d'accréditation de l'ACCP.
- Les formateurs de conseillers s'assurent que le programme de formation des conseillers comprend des cours et des exercices pratiques qui préparent les conseillers à la connaissance de soi, au counseling et à la compétence en counseling.
- Les formateurs de conseillers qui sont responsables du programme de counseling s'assurent que les cours et les exercices pratiques satisfont aux critères requis par les employeurs éventuels, aux exigences de certification des conseillers et aux critères de l'adhésion aux organisations professionnelles de counseling.
- Les formateurs de conseillers suscitent des compétences en matière de multiculturalisme et de diversité dans leurs pratiques de formation et de supervision.
- Les formateurs de conseillers participent au recrutement et à l'embauche des membres du personnel enseignant et des étudiants.
- En raison de la disparité dans les rapports de force, les étudiants sont vulnérables au cours de leur formation et de leur supervision, il ne convient pas que les formateurs de

conseillers et les étudiants entretiennent des relations intimes et personnelles, et les relations sociales doivent être gérées de manière à ne pas compromettre la relation professionnelle de base.

- Les formateurs de conseillers accordent aux étudiants tout le crédit pour leur contribution à la recherche et au savoir.
- Les formateurs de conseillers qui supervisent des étudiants devraient avoir été formés aux concepts et aux méthodes de la supervision.
- Les conseillers en formation devraient voir leur performance évaluée de façon continue au cours de leur programme de counseling.
- Les étudiants ont droit à de l'aide de rattrapage s'ils éprouvent des difficultés dans leur programme de counseling.
- Les étudiants qui n'arrivent pas à démontrer les compétences adéquates en counseling, que ce soit à cause de lacunes personnelles ou sur le plan de l'apprentissage, ne devraient pas poursuivre leurs études en counseling.
- Avant de recevoir leur formation, les étudiants devraient être mis au courant des méthodes d'évaluation ainsi que du niveau de compétence qu'on attend d'eux.

b) Conseillers praticiens :

Voici certaines des responsabilités générales et des grands enjeux qui concernent les superviseurs cliniques qui travaillent auprès de conseillers praticiens :

- Les superviseurs cliniques s'assurent que leurs qualifications et leurs activités de supervision répondent aux critères requis par les futurs employeurs, qu'ils satisfont aux exigences de tous les règlements applicables prévus par la loi et qu'ils sont membres d'organismes professionnels de counseling.
- Les superviseurs cliniques doivent avoir des bases solides et une perspective ouverte sur la profession du counseling et de la psychothérapie et ses diverses modalités.
- Les superviseurs cliniques suscitent des compétences en matière de multiculturalisme et de diversité dans leurs pratiques de supervision.
- Les superviseurs cliniques doivent avoir une expérience diversifiée et étoffée en counseling et en psychothérapie.

- Avant le début de la relation de supervision, il convient de négocier une entente précisant les activités de supervision, les conditions, la durée et les attentes.
- Avant d'entreprendre une relation de supervision, les superviseurs cliniques doivent régler tout conflit d'intérêts (comme le fait d'être en situation d'autorité par rapport au supervisé) et se conformer à tous les Codes de déontologie de l'ACCP concernant les relations multiples.

Les superviseurs de praticiens du counseling doivent posséder l'empathie, l'ouverture et la souplesse qui caractérisent la profession de counseling et de psychothérapie. Ils doivent faire preuve de respect et de sensibilité à l'égard de la complexité spécifique de chaque supervisé; il s'agit là d'une obligation morale lorsqu'on accepte le rôle de superviseur.

(Shepard et Martin, 2012, p. 30)

F2

Limites de compétence

Les conseillers chargés de l'enseignement, de la formation et de la supervision de conseillers ont les connaissances et les compétences nécessaires pour ce faire et limitent leur contribution à ces compétences.

Limites de compétence

Les superviseurs cliniques et les formateurs de conseillers devraient être des enseignants compétents et avoir réussi dans leur pratique, afin de pouvoir ainsi démontrer leur compétence en counseling et donner des exemples d'efficacité dans ce domaine. De plus, les formateurs de conseillers et les superviseurs cliniques devraient limiter leur contribution à leurs domaines de compétence. Voici un aperçu des domaines de compétence :

- sensibilisation aux problèmes de déontologie et aux responsabilités qui en découlent;
- compétence dans l'exercice du counseling;
- connaissance de la théorie et de la pratique du counseling;
- maintien d'un programme de recherche continu (formateurs de conseillers) ou plan de recherche (superviseurs cliniques) qui améliorent les compétences de supervision ;
- participation régulière à des congrès et à des ateliers en counseling;
- connaissance des enjeux liés au multiculturalisme et à la diversité et sensibilité à cet égard.

F3

Enseignement de la déontologie

Les conseillers chargés de l'enseignement, de la formation et de la supervision de conseillers ont l'obligation d'informer leurs étudiants, stagiaires et supervisés des obligations professionnelles mentionnées dans le *Code de déontologie de l'ACCP* et les *Normes d'exercice de l'ACCP*.

Enseignement de la déontologie

a) Conseillers en formation :

Les formateurs de conseillers ont la responsabilité de conscientiser les étudiants en counseling aux principes juridiques et à leurs responsabilités déontologiques, tels qu'énoncés dans le Code de déontologie de l'ACCP. De plus, les six principes (utilité, fiabilité, bienfaisance, autonomie, justice, et engagement collectif et social) sur lesquels le Code est basé devraient être révisés et compris, et les processus de prise de décisions déontologiques devraient être étudiés et mis en pratique. De même, les problèmes émanant de relations multiples devraient être discutés et compris.

Plus spécifiquement, les formateurs de conseillers ont la responsabilité :

- de fournir des travaux de cours spécifiques à la déontologie du counseling qui englobent un éventail de problèmes d'éthique, et non seulement les problèmes qui pourraient survenir lors de supervisions cliniques;
- de faire comprendre aux étudiants qu'ils sont responsables de leur propre comportement en matière de déontologie;
- de s'assurer que les étudiants ont en main le **Code de déontologie de l'ACCP** et les **Normes d'exercice de l'ACCP**;
- de présenter aux étudiants les processus de prise de décisions déontologiques qui tiennent compte des différences entre les conseillers, de la diversité des clients, des paramètres du counseling et des problèmes juridiques; et
- d'introduire l'étude de la déontologie dans tous les cours de counseling, afin que les étudiants reconnaissent l'importance de la déontologie dans tous les aspects du counseling.

b) Conseillers praticiens :

Tout comme les formateurs de conseillers, les superviseurs cliniques ont eux aussi la responsabilité d'améliorer leur sensibilité professionnelle à l'égard des principes juridiques et des obligations éthiques, conformément aux explications présentées dans le **Code de déontologie de l'ACCP**. De plus, les six principes (utilité, fiabilité, bienfaisance, autonomie, justice, et engagement collectif et social) sur lesquels le **Code** est basé devraient être révisés et compris, et les processus de prise de décisions déontologiques devraient être mis en pratique. De même, les problèmes émanant de relations multiples devraient être discutés et compris.

Plus spécifiquement, le superviseur clinique a la responsabilité :

- de rappeler aux supervisés qu'ils sont responsables du caractère éthique de leur propre comportement;
- de s'assurer que les supervisés ont en main le Code de déontologie et les Normes d'exercice de l'ACCP;
- d'introduire les processus de prise de décisions déontologiques dans les discussions, les consultations et autres activités.

F4

Spécification des rôles et des responsabilités

Les conseillers qui assument une responsabilité de supervision d'étudiants ou de stagiaires doivent préciser leurs obligations et leurs rôles respectifs.

Spécification des rôles et des responsabilités

a) Conseillers en formation :

Avant même que ne commence la formation des étudiants en tant que conseillers, les formateurs et les superviseurs devraient énoncer clairement aux étudiants leurs responsabilités et leurs obligations respectives. Une telle démarche devrait consister notamment à prendre des mesures pour régler diverses questions, notamment :

- Clarifier les rapports de force entre les formateurs de conseillers et les étudiants. Certaines relations non professionnelles peuvent être bénéfiques, et le sujet doit être abordé. Les exemples d'interactions possiblement positives incluent le fait de fournir de l'aide lors d'une situation de stress et de soutenir l'adhésion à des organisations professionnelles.
- Clarifier la responsabilité du superviseur envers le supervisé et son client. Cela devrait porter entre autres sur les limites et les responsabilités du superviseur en cas de sérieuses remises en cause de la nature ou de la qualité du service de counseling supervisé. Les possibilités d'assurer de l'aide de rattrapage devraient être abordées.
- Clarifier les niveaux de compétence en counseling attendus des étudiants, ainsi que les méthodes d'évaluation.
- Aborder l'exigence selon laquelle on n'attribuera pas de notes aux activités de dévoilement de soi et de croissance personnelle.
- Bien expliquer le besoin de superviser les stagiaires régulièrement afin de réviser leur travail de counseling.
- Préciser le caractère inapproprié des interactions ou de relations amoureuses entre les superviseurs/formateurs de conseillers et les étudiants.
- Mentionner toute limite à la confidentialité, dont l'obligation légale du superviseur clinique de produire un signalement, par exemple dans des cas de maltraitance d'enfant.
- Indiquer le type d'information qui sera transmis à l'employeur du superviseur, à l'établissement scolaire, au centre de formation ou à l'organisme qui délivre les permis.
- Décrire les droits à l'intimité de tous les conseillers en formation. Les stagiaires ne devraient pas être obligés de divulguer des renseignements personnels, à moins que cette obligation n'ait été préalablement mentionnée dans les documents d'admission ou que l'information ne soit requise pour obtenir de l'aide destinée au stagiaire.

b) Conseillers praticiens :

Avant que ne s'amorce la supervision clinique, les superviseurs doivent énoncer clairement aux supervisés quelles sont leurs responsabilités et leurs obligations respectives. Une telle démarche devrait consister notamment à poser des gestes pour aborder des problèmes tels que :

- Préciser la nature collaborative de la supervision clinique tout au long de la carrière. Certaines relations non professionnelles peuvent être bénéfiques, et le sujet doit être abordé. Les exemples d'interactions possiblement positives incluent le fait de fournir de l'aide lors d'une situation de stress et même de devenir membre d'organisations professionnelles.
- Clarifier la responsabilité du superviseur clinique envers le supervisé et envers ses clients. Cela devrait comprendre les limites et les responsabilités du superviseur en cas de sérieuses remises en cause de la nature ou de la qualité du service de counseling supervisé. Les possibilités d'assurer de l'aide de rattrapage devraient être abordées.
- Expliciter la nécessité de se soumettre régulièrement à de la supervision clinique afin de passer en revue le travail de counseling.
- Préciser le caractère inapproprié des interactions ou de relations amoureuses entre les superviseurs cliniques et leurs supervisés.
- Mentionner toute limite à la confidentialité, dont l'obligation légale du superviseur clinique de produire un signalement, par exemple dans des cas de maltraitance d'enfant.
- Indiquer, s'il y a lieu, le type d'information qui sera transmis à l'employeur du supervisé ou à l'organisme émetteur des permis.
- Décrire les droits à l'intimité de tous les conseillers praticiens. Les supervisés ne devraient pas être tenus de divulguer des renseignements personnels, à moins que l'information ne soit requise pour obtenir de l'aide destinée au supervisé.

F5

Intégrité des clients

Les conseillers chargés de superviser des étudiants ou des stagiaires prennent les mesures nécessaires pour garantir l'intégrité des clients pendant la période de pratique sous supervision et interviennent au besoin pour s'assurer que cette obligation est remplie.

Intégrité des clients

a) Conseillers en formation :

Les formateurs de conseillers doivent constamment se rappeler qu'ils sont ultimement responsables des actions de leurs supervisés, et que leur premier souci doit être l'intégrité des clients. En tant que superviseurs, les formateurs de conseillers sont donc bien placés pour servir de modèle, non seulement de counseling approprié, mais aussi d'application des normes d'exercice éthiques, légales et professionnelles. Afin de s'assurer de l'intégrité des clients, les formateurs de conseillers devraient fournir :

- des instructions détaillées sur le **Code de déontologie de l'ACCP**, les processus de prise de décisions déontologiques et les **Normes d'exercice**;
- une supervision des étudiants régulière et en temps voulu;
- les normes d'évaluation des étudiants; et
- des séances de supervision auprès des étudiants pour passer en revue tous leurs clients en counseling.

b) Conseillers praticiens :

Les superviseurs cliniques s'assurent d'avoir établi une relation de supervision favorable, qui comporte une entente de supervision présentant :

- l'adhésion au **Code de déontologie de l'ACCP**, aux processus de prise de décisions déontologiques et aux **Normes d'exercice**;
- une supervision régulière et en temps opportun;
- des normes applicables aux prestations de services en cours et les exigences quant aux permissions de divulgation professionnelle devant permettre le partage de renseignements pertinents; et
- les procédures liées au suivi des lacunes en termes de compétence ou d'incapacité professionnelle.

F6

Programme intégral de formation

Les conseillers chargés des programmes d'enseignement et des activités de formation des conseillers doivent s'assurer que les étudiants et les stagiaires éventuels soient informés de tous les éléments-clés de ces programmes et activités, incluant la transmission d'une politique claire à l'égard de tous les éléments de la pratique professionnelle supervisée, que ces éléments soient simulés ou réels.

Orientation concernant le programme

Les directeurs des départements et des programmes de counseling ainsi que les formateurs de conseillers au sein du programme de counseling doivent orienter les étudiants actuels et futurs quant à la nature du programme de counseling. Les formateurs de conseillers donnent aux éventuels étudiants et conseillers en formation les renseignements suivants :

- les conditions d'admission, pas seulement les exigences minimales d'admission, mais aussi les notes habituelles et les autres critères que les étudiants admis récemment ont présentés;
- une orientation avant le début du programme, afin de familiariser les étudiants avec les éléments du programme de counseling;
- une description détaillée de tous les éléments et les activités du programme de counseling, dont une politique claire à l'égard de tous les éléments de la pratique professionnelle supervisée, que ces éléments soient simulés ou réels;
- une description complète des attentes liées au programme et aux cours. Les grandes lignes du cours indiqueraient non seulement la nature du cours, mais également la modalité de l'enseignement, des travaux scolaires et le système de pondération. Ces descriptions devraient inclure le type et le niveau de qualification en counseling, l'attitude et les connaissances requises pour réussir le programme de counseling;
- les possibilités d'emploi actuelles d'un finissant en counseling;
- les politiques d'évaluation, de rattrapage et de renvoi, ainsi que les règles de procédures;
- les divers contextes de supervision disponibles et les conditions requises pour les stages dans les divers sites, y compris l'évaluation continue de la performance et l'établissement d'un calendrier de séances de supervision et d'évaluation;
- les questions de déontologie -- Les étudiants actuels et potentiels sont prévenus qu'ils ont les mêmes obligations en matière de déontologie que les conseillers, les formateurs de conseillers et les superviseurs;
- les éléments du programme où l'on se sert de jeux de rôles et d'autres activités de simulation; et
- les politiques pour aborder les problèmes personnels sérieux non résolus et leurs répercussions sur la compétence des étudiants en counseling.

F7

Limites des relations

Les conseillers qui assument la tâche d'enseignant, de formateur ou de superviseur de conseillers établissent des relations avec leurs étudiants, stagiaires et supervisés de manière à préciser et à maintenir les limites relationnelles appropriées et à éviter les relations duelles.

Limites des relations

Il faut émettre des directives claires au sujet des limites et distances à maintenir entre toutes les personnes associées au processus de supervision. Dans le cas des conseillers en formation, cela désigne la coopération des conseillers dans les sites de placement, les superviseurs en counseling et les chargés de cours. Dans le cas des conseillers praticiens, cela désigne notamment les employeurs et les superviseurs administratifs. Les relations multiples devraient être évitées.

a) Conseillers en formation :

Les relations multiples peuvent prendre plusieurs formes, y compris des relations personnelles avec des supervisés et un engagement émotif ou sexuel, la combinaison des rôles de formateur de conseillers et de conseiller, et la combinaison des rôles de superviseur et de conseiller. Ces types de relations peuvent altérer le jugement et causer des conflits d'intérêts.

Voici d'autres exemples dans lesquels des relations duelles ou multiples peuvent résulter en de l'exploitation ou un jugement altéré :

- les exercices pratiques ou stages faits sur les lieux de travail habituels de l'étudiant;
- le counseling d'amis, de parents ou de camarades de classe;
- le commerce ou une relation financière avec un étudiant;
- le fait d'avoir eu récemment une relation informelle, distante, par voie électronique ou par le passé;
- le fait d'accepter des cadeaux des étudiants;
- le counseling auprès d'étudiants avec lesquels le formateur de conseillers a des responsabilités d'enseignant, de superviseur ou d'administrateur;
- des éléments empiriques liés à des exercices pratiques ou à des travaux en groupe.

Par ailleurs, les formateurs de conseillers doivent être au courant de l'importance des interactions bénéfiques avec les étudiants. Celles-ci peuvent comprendre une visite à un étudiant dans un hôpital ou une aide dans des moments de stress.

b) Conseillers praticiens :

Tout comme les conseillers en formation, les conseillers praticiens doivent être conscients que les relations duelles et multiples peuvent entraîner de l'exploitation ou un jugement altéré. Ce peut notamment être le cas dans les situations suivantes :

- la supervision par des collègues se trouvant sur le même site de travail habituel;

- la supervision par un membre de la famille immédiate ou élargie;
- le fait d'assurer des services de counseling auprès d'amis, de proches, des partenaires anciens ou actuels ou des associés des supervisés;
- le commerce ou une relation financière avec un supervisé;
- le fait d'avoir eu récemment une relation informelle, distante, par voie électronique ou par le passé;
- le fait d'accepter des cadeaux offerts par des supervisés;
- le fait d'offrir du counseling à des praticiens auprès desquels le superviseur clinique exerce des responsabilités de supervision ou d'administration.

Lorsqu'ils supervisent des conseillers praticiens, les superviseurs cliniques doivent être conscients des relations qui peuvent comporter une participation mutuelle active aux regroupements, associations, institutions professionnelles, et autres entités possibles. Il importe donc de documenter ces relations préalables afin de faire la part entre les avantages et les inconvénients inhérents aux relations multiples avec des praticiens et de reconnaître le professionnalisme de ces derniers. L'élargissement des limites du counseling peut aussi survenir durant le processus de supervision, notamment par une offre de soutien supplémentaire en périodes de stress, d'utilisation des réseaux informels pour accéder à des pratiques et des recherches novatrices en counseling et par le partage de renseignements sur les milieux de travail, la sécurité et la santé. Lorsqu'on envisage la possibilité d'élargir les limites du counseling, le superviseur clinique doit prendre la précaution professionnelle de reprendre des discussions avec ses supervisés, notamment au sujet du consentement éclairé et de la documentation appropriée.

F8

Obligation d'informer

Les conseillers qui assument la tâche d'enseignant, de formateur ou de superviseur de conseillers doivent, dès le début des activités associées à ces rôles, prendre toutes les mesures nécessaires pour informer les étudiants, stagiaires et supervisés, de toutes les situations raisonnablement prévisibles où la confidentialité pourrait être compromise dans le cadre de ces activités.

Obligation d'informer

Les enseignants, les formateurs de conseillers et les superviseurs cliniques devraient informer les étudiants, stagiaires et supervisés des exceptions à la confidentialité. Voici quelques exemples de telles situations d'exception :

- la divulgation est requise pour prévenir un danger clair et imminent pour le client ou pour autrui;
- des dispositions légales exigent que le matériel confidentiel soit révélé;
- un enfant a besoin de protection;
- d'autres personnes sont menacées ou mises en danger, ou il existe un potentiel de préjudice;
- des secrétaires et d'autres professionnels accèdent aux dossiers;

- des séances de counseling des supervisés sont écoutées ou visionnées par des superviseurs cliniques;
- d'autres professionnels sont consultés; et
- des renseignements sur le counseling sont communiqués aux parents ou aux tuteurs légaux.

Les étudiants, stagiaires et supervisés devraient reconnaître que le processus de supervision impose des limites à la confidentialité. En voici quelques exemples :

- le refus d'adhérer au **Code de déontologie de l'ACCP** et aux **Normes d'exercice de l'ACCP**, et la non-acceptation des politiques dans un environnement de placement en counseling;
- des révélations qui exigeraient que le superviseur agisse en vertu de son obligation de prévenir;
- la divulgation de problèmes personnels non résolus ayant des effets clairs sur la compétence de l'étudiant en counseling.

F9

Développement personnel et conscience de soi

Les conseillers qui assument la tâche d'enseignant, de formateur ou de superviseur de conseillers encouragent et facilitent le développement personnel et la conscience de soi de leurs étudiants, stagiaires et supervisés afin que ceux-ci apprennent à les intégrer à leur approfondissement personnel et à leur pratique professionnelle.

Développement personnel et conscience de soi

On devrait offrir aux supervisés des possibilités de mettre leur pratique professionnelle en lien avec une théorie de counseling pertinente; avec des contextes culturels, historiques, environnementaux et communautaires pertinents, tout en leur proposant de participer à des activités de réflexion ayant pour but de promouvoir le développement personnel, la perspicacité et la conscience de soi en tant que personne exerçant une profession d'aidant. De telles activités pourraient inclure la participation à :

- des groupes de croissance / sensibilisation
- des cours en relations humaines et en communication
- du counseling individuel
- des activités de formation en justice sociale et en médiation
- des retraites de méditation
- des cercles de guérison
- des cours et groupes de conscience culturelle
- des voyages
- du bénévolat
- des occasions de travailler avec une grande variété de gens dans divers milieux.

Pour réduire le risque de détresse psychologique, de surmenage et de traumatisme vicariant, les supervisés doivent pratiquer les autosoins en fixant des limites appropriées. Cela s'avère particulièrement important dans le cas des supervisés travaillant

dans de petites collectivités et qui sont en contact régulier avec les résidents locaux en dehors de leur cadre professionnel. Étant donné que les conseillers en milieux ruraux, éloignés ou nordiques ont tendance à être à l'écart des possibilités de perfectionnement professionnel et de supervision en personne, ils doivent accéder à la formation continue, aux échanges avec des pairs ou des consultants et à la supervision par voie électronique.

F10

Problèmes personnels

Les conseillers chargés de l'enseignement, de la formation et de la supervision de conseillers doivent être capables de reconnaître quand ces activités suscitent des problèmes personnels importants chez leurs étudiants, stagiaires et supervisés. Le cas échéant, ils les orientent vers d'autres ressources afin d'éviter d'avoir à conseiller des personnes à l'égard desquelles ils ont déjà une obligation administrative ou évaluative.

Problèmes personnels

a) Conseillers en formation :

Les formateurs de conseillers ne conseillent pas les conseillers en formation. Néanmoins, il leur incombe d'éduquer les supervisés en ce qui concerne les parcours appropriés vers les autosoins et la prévention de l'incapacité.

Les formateurs de conseillers doivent susciter des attitudes positives quant à la participation des étudiants à une thérapie personnelle. Lorsque des conseillers en formation ont des problèmes personnels qui pourraient bénéficier de counseling, il revient aux formateurs de conseillers de leur fournir des conseillers-ressources acceptables.

Il arrive que des relations multiples n'aient pas clairement à l'encontre la déontologie. Par exemple, dans les programmes de formation de conseillers regroupant un nombre restreint d'étudiants, il se peut que les superviseurs en counseling soient en même temps conseillers, enseignants et superviseurs. Si cette situation ne peut être évitée, les formateurs de conseillers devront prendre grand soin d'expliquer les attentes et les responsabilités associées à chaque rôle.

b) Conseillers praticiens :

Les superviseurs cliniques n'effectuent pas de counseling auprès des supervisés. Lorsqu'un superviseur clinique constate que des supervisés ont des problèmes personnels pour lesquels du counseling serait profitable, il doit leur fournir des ressources de counseling pertinentes, notamment des possibilités d'autosoins.

Il importe de souligner que certaines relations potentiellement duelles ne vont pas clairement à l'encontre de la déontologie. Par exemple, dans les plus petites collectivités, le superviseur clinique peut être un voisin, un ancien conseiller, enseignant ou collègue du supervisé. Lorsqu'il est impossible d'éviter les relations multiples, il revient au superviseur clinique d'être particulièrement attentif à expliciter les attentes, les responsabilités et les limites respectives du superviseur et du supervisé.

F11

Activités de croissance personnelle

Les conseillers qui assument la tâche d'enseignant, de formateur ou de superviseur de conseillers s'assurent que toutes les expériences professionnelles exigeant le dévoilement de soi et la participation à des activités de croissance personnelle soient gérées conformément aux principes du consentement éclairé, de la confidentialité et de la protection contre toute conséquence néfaste.

Activités de croissance personnelle

Counsellor education programs delineate the nature and type of self-growth activities in their admissions and counselling program materials. Self-growth activities provide students with opportunities to examine themselves in relation to the counselling profession and should provide insight on their counselling and work with clients and others.

Levels of self-disclosure should not be linked to evaluation and grades. As well, students should be told that some disclosures might require counsellor educators or supervisors to act on ethical obligations.

A few examples of self-growth activities are:

- Volunteering
- Member of a growth group
- Human relations courses
- Multicultural groups
- Family reconstruction sessions
- Role plays
- Psychodramas

La croissance personnelle et la formation professionnelle vont bien au-delà des salles de cours et des programmes de counseling. La formation continue et les autosoins constituent des responsabilités générales de tous les conseillers (voir A5). On considère le fait de se soumettre à de la supervision clinique tout au long de sa carrière constitue une pratique exemplaire au sein de la profession du counseling. Cela contribue à l'efficacité personnelle, permet d'améliorer les possibilités de développement des compétences, de soutenir son bien-être personnel et d'ouvrir des possibilités de réseautage essentielles, sans compter que cela participe à une prestation de services sûrs, efficaces, en temps opportun et actualisés.

G. Lignes directrices concernant les citations à comparaître et les ordres de cour

Il arrive que les conseillers reçoivent d'une cour une notification officielle de fournir certains renseignements. Ces notifications sont soit des citations; soit des ordres ou ordonnances de la cour. Une citation est un ordre légal de fournir certains renseignements ou de témoigner à une audience ou à un procès. Elle peut parfois exiger à la fois de témoigner et de fournir certains documents. C'est ce qu'on appelle une *assignation à produire* [*subpoenas duces tecum*]. Les avocats doivent présenter une demande à la cour pour obtenir des citations, préciser clairement l'information demandée et pourquoi ils la jugent pertinente à la cause. Les citations font parfois partie d'une recherche « à la découverte » de renseignements qui pourraient s'avérer utiles à une audience ou à un procès. Les ordres de cour sont des ordres émis par un juge qui préside une audience ou un procès. On doit répondre immédiatement à de tels ordres. Défier un ordre de cour exigerait qu'on fasse appel à une cour d'instance supérieure, ce qui réclamerait évidemment l'aide d'un avocat. Les demandes de renseignements de la part d'un avocat ne sont pas toutes des citations. Il importe que les conseillers puissent distinguer entre les requêtes officielles émises par la cour et les simples demandes de renseignements.

Au Canada, contrairement aux États-Unis, la notion de relation privilégiée entre un conseiller et un client n'existe pas. Presque aucune information générée au sein des relations de counseling n'est hors de la portée des tribunaux. Toutefois, les juges sont généralement sensibles aux responsabilités déontologiques des conseillers à l'égard de la protection de la confidentialité de leurs clients, et ils ne requièrent donc pas de violation de confidentialité, à moins de raisons les y contraignant. Les juges appliquent souvent les critères Wigmore pour évaluer si la violation de confidentialité est justifiée dans un cas donné.

Même si elles ne constituent pas un avis juridique, les lignes directrices suivantes pourraient s'avérer utiles dans le cas où un ou des conseillers reçoivent une citation ou un ordre de cour.

- Toujours répondre en temps opportun aux citations et aux ordres de cour. Les conseillers sont encouragés à consulter un avocat avant de divulguer tout renseignement visé par la citation. Nous rappelons aussi aux conseillers qu'une décision de se conformer à de telles demandes ne les exposera pas à des poursuites légales pour violation de confidentialité. Néanmoins, la divulgation devrait se limiter aux seules informations requises; le fait de divulguer tout renseignement supplémentaire pourrait être vu comme une violation de la confidentialité. En outre, les conseillers cités à comparaître ne devraient pas apporter les dossiers du client à moins d'une demande explicite en ce sens.
- Les conseillers travaillant pour un employeur devraient informer le gestionnaire concerné s'ils reçoivent une citation ou un ordre de cour. Ils pourraient aussi être admissibles à une aide juridique payée par l'employeur, au besoin.
- Ne jamais détruire de renseignements en réponse à une citation ou à un ordre de cour, ou si on s'attend à en recevoir. Si une telle conduite est prouvée, elle pourrait être considérée comme étant une entrave à la justice ou un mépris de cour.
- Les conseillers devraient consulter leurs clients lorsqu'ils reçoivent une citation ou un ordre de cour. Après tout, la « confidentialité » appartient au client et non pas au conseiller. Par conséquent, les arguments présentés à la cour par un client ou par son avocat pourraient bénéficier d'une oreille plus sympathique. Par exemple, un client pourrait faire objection avec raison à l'étendue d'une citation.

- Ne soyez pas enclin à divulguer des renseignements dans un dossier provenant d'une tierce partie, tels des rapports d'autres professionnels. Si cette information est requise, il pourrait être nécessaire d'envoyer une citation aux auteurs dudit rapport.

En consultant la personne à l'origine de la citation ou de l'ordre de cour, il est parfois possible de faire accepter un résumé du dossier d'un client plutôt que tout le dossier. Quoi qu'il en soit, on accepte habituellement que des copies de dossiers soient présentées au lieu des originaux.

Certaines requêtes de divulgation de renseignements peuvent avoir des conséquences négatives importantes. Par exemple, divulguer à la cour les questions d'un test, les protocoles psychométriques et les autres données de tests pourrait compromettre sérieusement la validité d'un test et son intégrité en tant qu'instrument psychométrique. C'est à ce type de demande que des conseillers pourraient décider de refuser de se conformer; néanmoins, ils devront donner une réponse officielle indiquant la logique de telles préoccupations. Il serait approprié de demander un avis juridique quant à la façon de soumettre de telles objections à la cour. Beaucoup de décisions de la cour au Canada appuient la non-divulgation de tels renseignements psychométriques. Cependant, les avocats sont les plus aptes à vous assister dans la présentation de tels arguments juridiques. Parfois, en négociant avec le requérant de la citation, les préoccupations d'un conseiller au sujet de la divulgation de certains renseignements seront respectées et des limites plus restreintes seront imposées à la requête.

En réponse à une citation particulière, des raisons probantes pourraient amener les conseillers à déposer une motion pour l'annuler ou la modifier. Cela demandera l'aide d'un avocat. Les conseillers pourraient aussi demander conseil à la Cour sur une citation particulière. Par exemple, à l'égard de la demande d'une certaine information psychométrique, les conseillers pourraient argumenter qu'une divulgation pourrait compromettre les intérêts d'une tierce partie, tels que ceux des éditeurs du test, et du public qui veut préserver la validité et l'intégrité de certains instruments psychométriques. Cela pourrait aussi résulter en une divulgation plus restreinte que celle requise initialement. Les citations ratissent parfois très large afin de maximiser l'accès à l'information, sans égard à la nature de l'information requise.

En fin de compte, à moins que n'existe la possibilité de retirer complètement une citation ou un ordre de cour, les conseillers doivent se conformer de manière opportune à la citation ou à l'ordre original ou modifié, avec ou sans le consentement du client, au risque de faire face à une accusation de mépris de cour.

H. Lignes directrices concernant la conduite d'évaluations à des fins de garde

Les **évaluations d'enfants à des fins de garde** peuvent être un domaine d'exercice à risque élevé parce qu'elles se présentent habituellement dans des circonstances d'adversité, où il y a une probabilité accrue qu'une ou plusieurs des parties soit mécontente du rapport d'évaluation. Les évaluations à des fins de garde sont habituellement utilisées dans des conflits d'ordre juridique relatifs à l'accès à un enfant, à ses soins et à la relation avec les parents biologiques, d'accueil et adoptifs, ou avec un tuteur légal. On recommande aux conseillers de prendre en considération ce qui suit avant de s'engager dans ce domaine d'exercice et de mener de telles évaluations :

Avant de s'engager dans ce domaine d'exercice, on rappelle aux membres leurs obligations déontologiques, telles qu'exprimées dans les articles A3 **Limites de la compétence** et A4 **Supervision et consultation** du **Code de déontologie de l'ACCP** et des **Normes d'exercice de l'ACCP**, soit avoir la connaissance, le savoir-faire et l'exercice supervisé nécessaires à la conduite compétente d'évaluations à des fins de garde.

Toujours accorder la priorité à l'intérêt véritable de l'enfant dans toute évaluation à des fins de garde.

Assurez-vous qu'il ne subsiste aucune relation antérieure ou présente avec les enfants et les adultes principalement en cause dans l'évaluation à des fins de garde, outre le rôle d'évaluateur.

Les conseillers doivent émettre une opinion objective et impartiale qui ne doit pas être compromise par le point de vue des personnes ou de l'organisme qui ont demandé l'évaluation, ou de ceux qui l'ont payée. L'idéal serait que les évaluations à des fins de garde soient ordonnées par la cour ou découlent d'une entente mutuelle entre les parties.

Obtenez une entente signée avant de commencer l'évaluation pour clarifier certains aspects, notamment :

- Les dispositions financières
- Qui sera vu
- Le calendrier
- Qui recevra des copies du rapport

Dans la mesure du possible, les conseillers devraient obtenir le consentement éclairé des adultes et des enfants plus âgés en cause. Cela devrait comprendre une information aux parties sur le ou les destinataires du rapport et sur les limites liées à la confidentialité.

Lorsque les conseillers, pendant leurs évaluations à des fins de garde, ont des motifs raisonnables de suspecter une maltraitance d'enfant, ils doivent satisfaire à leurs obligations réglementaires de la rapporter aux autorités compétentes.

Les conseillers devraient conserver un dossier complet du processus d'évaluation.

Les conseillers devraient restreindre leurs commentaires et leurs recommandations à ceux qui peuvent être appuyés par les sources de données obtenues et par l'intégration de toutes les informations disponibles.

Voici une liste d'autres considérations :

- éviter de confondre les fonctions de thérapie et d'évaluation;
- chercher à s'assurer qu'au début de l'évaluation, les parties se voient offrir une occasion égale de présenter leurs vues;
- s'assurer d'un accès équilibré aux principales parties en cause;
- éviter la discussion d'événements, d'observations ou de conclusions tant que le rapport n'est pas terminé; et
- noter méticuleusement tout contact ou évènement (personnes, durée, contenu, etc.).

Bibliographie

- Association des hôpitaux de l'Ontario (2010). *A practical guide to mental health and the law in Ontario*. Consulté à l'adresse <http://www.oha.com/KnowledgeCentre/Library/Toolkits/Documents/Final%20-%20Mental%20Health%20and%20the%20Law%20Toolkit.pdf>
- Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research
Instituts de recherche en santé du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et
en génie du Canada et Conseil de recherche en sciences humaines du Canada
(décembre 2010). *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche
avec des êtres humains*. Consulté à l'adresse
http://www.pre.ethics.gc.ca/pdf/eng/tcps2/TCPS_2_FINAL_Web.pdf
- Cotton, B. (sans date). Is there a qualified privilege at common law for non-traditional classes
of confidential communications? Maybe. Consulté à l'adresse
http://www.bottomlineresearch.ca/articles/articles/pdf/confidential_communications.pdf
- Garner, B. (2004). *Black's Law Dictionary*. 8^e éd. Berkeley, CA : West Group.
- Haverkamp, B. E. (2005). Ethical perspectives on qualitative research in applied psychology.
Journal of Counseling Psychology, 52, 146-155.
- Memorial University (sans date). Ethics code for research. Consulté à l'adresse
<http://www.mun.ca/policy/site/policy.php?id=139>
- Moore, F. (automne 2011). Recent changes in the law governing psychologists in Alberta.
The CAP Monitor, 40, 18. Edmonton, AB : College of Alberta Psychologists.
- Noel, G., Browne, P. N., Hoegg, L. R. et Boone, D. M. (2002). Health records for the
21st century in Newfoundland and Labrador: Confidentiality and information practices.
Eau Claire, WI : Medical Educational Services.
- Peterson, M. R. (1992). *At personal risk: Boundary violations in professional-client
relationships*. New York : Norton.
- R. v. Mills, Cour suprême du Canada, 1999, dans Sheppard, G. (sans date). Notebook on
ethics, legal issues, and standards for counsellors: A landmark decision with
implications for counsellors in Canada. Consulté à l'adresse [http://www.ccpa-
accp.ca/documents/NotebookEthics/Landmark%20Decision%20with%20Implications
%20for%20Counsellors%20in%20Canada.pdf](http://www.ccpa-accp.ca/documents/NotebookEthics/Landmark%20Decision%20with%20Implications%20for%20Counsellors%20in%20Canada.pdf)
- Solomon, R. (1996). In Burkhardt, B. Balancing act: Liability and the developmental services
worker. *The University of Western Ontario clinical bulletin of the developmental
disabilities program*, 7 :3. Consulté à l'adresse www.ddd.uwo.ca/bulletins/1996Sept.pdf
- Tarasoff v. Regents of the University of California (1974). S.F. No. 23042 Supreme Court of
California. 17 Cal. 3d 425; 551 P.2d 334; 131 Cal. Rptr. 14; 1976 Cal. LEXIS 297; 83
A.L.R.3d 1166
- Truscott, D. et Crook, K. (2004). *Ethics for the Practice of Psychology in Canada*. Edmonton :
The University of Alberta Press.