Cognica

CCA - The Canadian Counselling Association's Newsletter

SUMMER Vol. 38 No. 3 July 2006

PRESIDENT'S MESSAGE

Our Ontario Directors and National Office have been alerting members to the "New Directions" document that was published in April of this year. At time of press, this document is being widely distributed and debated. It has the potential to significantly and permanently change the legislative landscape for Canadian Counsellors.

If you have not read the document or followed the discussion, please check the link from our CCA website.

My commentary has been informed by a teleconference with the leadership of the Ontario Coalition of Mental Health Practitioners, along with discussion points prepared by George Bryce, legal council for the BC Task Group for Counsellor Certification. CCA is proud to be active participating members of both of these important groups.

The call to action for CCA membership is to first fully inform yourself on the issue of counsellor regulation in your region. In the age of immediate communication and enshrined agreements for occupational mobility we can anticipate that changes in Ontario, Quebec, British Columbia, or other regions have important and immediate impacts in all parts of the country. The national perspective afforded by CCA gives members a chance to participate in the validation studies of the BC Competency profile, to learn from established provincial legislation in Quebec, and to ponder the best legal mechanism to insure public protection for psychotherapists in Ontario.

Some CCA members have reacted very strongly to the distinction made by the Council between Psychotherapy and Counselling. On page 208 of Chapter 7, the Council first described each of the following general terms:

"Psychotherapy is most often characterized by an intense client-therapist relationship which often involves the examination of deeply emotional experiences, destructive behaviour patterns and serious mental health issues."

"In ***counselling*** the focus is on the provision of information, advice-giving, encouragement and instruction, and spiritual counselling, which is counselling related to religious or faith-based beliefs."

CCA members find this to be an unsatisfactory descriptive distinction, to say the least.

The issue of defining counselling is not new to CCA. There have been serious calls for years for our Association to adopt a scope of practice and a unifying definition of counselling. Failure to do so has resulted in the task having been completed (or partially completed) by others; some of whom are outside of the profession. The BC Ministry of Health, for example, recommended the label "Counselling Therapist" for proposed legislative initiatives in that province. This caused one of our long-serving members, Dr. John Friesen to quip that the Government of British Columbia has solved a labelling debate (counselling versus therapy)

■ **Continued on page 3**

CONTENTS

President's Message 2,3
A letter to CCA 4
President-Elect's Message 5,6
Women use online resource 6
Conflict is for the Birds! 7,8
Running on Empty - Understanding Compassion Fatigue 8,9
The Power of Words 10
Culture-infused Counselling: Celebrating the Canadian Mosaic 11
Registrar's Column 14
What's in a Name? 14
Canadian Certified Counsellors 14

ISBN 0319-2180 Canada Post Agreement Number 40012209

Cognica

Bulletin de l'Association canadienne de counseling - ACC

ÉTÉ Juillet 2006 Vol. 38 No 3

MOT DU PRÉSIDENT

Nos Directrices ontariens et le personnel de notre siège social ont signalé aux membres la publication en avril dernier du document « Nouvelles Orientations » par le Conseil consultatif de réglementation des professions de la santé (CCRPS). Au moment d'aller sous presse, ce document était largement diffusé et discuté. Il a le potentiel de changer de façon importante et permanente le paysage législatif des conseillers canadiens.

Si vous n'avez pas lu le document ou suivi la discussion, veuillez vérifier les liens sur le site Internet de l'ACC.

Mes observations ont été alimentées par une téléconférence avec des dirigeants de la Coalition des professionnels de la santé mentale en Ontario ainsi que par des points de discussion préparés par George Bryce, conseiller juridique du groupe de travail de la Colombie-Britannique pour la certification des conseillers. L'ACC est fier de participer activement en tant que membre à ces deux groupes importants.

L'appel à l'action pour les membres de l'ACC consiste d'abord à se renseigner à fond sur la réglementation des conseillers dans votre région. À l'ère où les communications sont immédiates et les ententes sur la mobilité de la main-d'œuvre sont enchâssées dans la Constitution, nous pouvons prévoir que des changements appportés en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique ou dans d'autres régions auront des répercussions importantes et immédiates dans toutes les parties du Canada. La perspective nationale adoptée par l'ACC donne aux membres une chance de participer aux études de validation du profil de la C.-B. sur les compétences, de tirer la leçon de la législation établie au Québec et de considérer quel est le meilleur mécanisme légal pour assurer la protection du public pour les psychothérapeutes en Ontario.

Certains membres de l'ACC ont très fortement réagi à la distinction que le Conseil a faite entre la psychothérapie et le counseling. À la page 208 du chapitre 7, le Conseil les a d'abord décrits dans les termes généraux suivants :

« La ***psychothérapie*** se caractérise le plus souvent par une relation intense entre le client et le thérapeute. Cette relation suppose souvent l'examen d'expériences émotionnelles profondes, de modèles de comportement destructeurs et de problèmes sérieux de santé mentale. »

« Le ***counseling*** se concentre sur la livraison d'informations et de conseils, l'encouragement et l'instruction, et sur le counseling spirituel, qui est un counseling basé sur des croyances religieuses ou basé sur la foi. »

Les membres de l'ACC trouvent que la distinction présentée dans ces descriptions sont insatisfaisantes pour en dire le moindre.

Pour l'ACC, le problème de la question de la définition du counseling n'est pas nouveau. Pendant des années, l'association a été sérieusement interpellée pour adopter une étendue de la pratique et une définition unificatrice du counseling. Le vide qu'elle a créé en ne s'attaquant pas à cette tâche a été comblé (on partiellement comblé) par d'autres, dont certains sont de l'extérieur de la profession. Par exemple, le ministère de la Santé de la Colombie-Britannique

■ **Suite à la page 2**

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président 2,3
Une Lettre à l'ACC 4
Mot du Présidente élue 5,6
Les femmes utilisent une ressource 6
Les conflits, c'est pour les oiseaux ! 7,8
En panne sèche : comprendre l'usure de la comprehension 8-10
Le pouvoir des mots 10,11
Culture-infused Counseling: Celebrating the Canadian Mosaic 11,12
Rubrique de la registraire 13
Il faut appeler un chat un chat... 13
Conseiller(ère)s canadien(ne)s certifié(e)s 13

ISBN 0319-2180 Canada Post Agreement Number 40012209

■ Continued from page 1

that has been alive in the literature for decades. Despite concerns about the label, the definition of Counselling Therapy proposed by the BC Task Group on Counsellor Certification reads as follows:

"The practice of Counselling Therapy assists people experiencing difficulties in relationships, or within themselves, and enhances their growth and well-being, by making use of relational, conversational, somatic, expressive, or educational methods and techniques informed by established counselling and psychotherapeutic theories, research, ethical standards, human diversity and the range of human traditions."

CCA members know that this definition has been taken forward to a full-blown Competency Profile.

In the meantime, the Quebec Expert Committee released its "***Summary of the Report on Modernizing Professional Practice in Mental Health and Human Relations***" in December of 2005. Here once again proposals for regulating the practice of psychotherapy within regulated professions are advanced. Our CCA Board member, Michel Turcotte contributed to the development of this important report and presented the recommendations to define and regulate psychotherapy across a number of professions regulated under the Professional Code. The Ontario report referred explicitly to these advancements in Quebec.

There are important debates and advancements in other provinces and all regions of the country. At every CCA conference there is a cross-country check-up of statutory advancements. This was a tradition that began with Dr. Max Uhlemann a decade ago and has been carried forward by

■ Continued on page 3

CCA Conference 2007

Mark these dates on your calendar! **May 22-25, 2007**

Mark this place on your map! **Vancouver, British Columbia**

Theme: **CONNECTING WITH OUR CLIENTS : Counselling in the 21st Century**

PUBLICATION GUIDELINES

Cognica's mandate is to "reflect the current status of counselling across Canada".
Cognica is published 4 times per year. The submission deadlines for articles and advertising are: December 1, March 1, June 1, September 1

Cognica **is published by CCA**
Return undeliverable Canadian addresses to:

CCA National Office
16 Concourse Gate, Suite 600, Ottawa, Ontario K2E 7S8
Publications mail agreement no. 40012209
Email: cognica@ccacc.ca • Toll Free: 1-877-765-5565 • Tel: (613) 237-1099 • Fax: (613) 237-9786

Editorial Committee:
Sandra Salesas, Marie-Claude Martel, Francine Dazé, Maxine MacMillan, Sharon Cameron, Julie Ouellette

Except where specifically indicated, the opinions expressed in Cognica are strictly those of the authors and do not necessarily reflect the opinions of CCA, its officers, directors or employees.

All submissions are welcome for consideration. Those accepted will be subject to editorial review prior to publication.

■ Suite de la page 1

a recommandé de rassembler les initiatives législatives de cette province sous l'étiquette « conseiller thérapeute ». Cela a amené un membre de longue date, le Dr John Friesen, à rallier que le gouvernement de la Colombie-Britannique a résolu un débat terminologique (counseling par opposition à thérapie) qui dure dans la littérature depuis des décennies. Malgré les inquiétudes concernant l'étiquette, la définition de « counseling-thérapie » proposée par le groupe de travail de la Colombie-Britannique pour la certification des conseillers se lit comme suit :

« La pratique de la counseling-thérapie aide les gens qui vivent des difficultés dans des relations ou en eux-mêmes, et améliore leur croissance et leur bien-être en utilisant des méthodes et techniques relationnelles, somatiques, de conversation, d'expression ou d'éducation basées sur des théories de counseling et de psychothérapie établies, des recherches, des normes d'éthique, sur la diversité humaine et la gamme des traditions humaines. »

Les membres de l'ACC savent que cette définition a été reprise dans un profil de compétences entièrement élaboré.

Dans l'intervalle, le comité d'experts du Québec a publié en décembre 2005 son sommaire du rapport sur la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines. Ici encore des propositions pour réglementer la pratique de la psychothérapie au sein des professions réglementées sont mises de l'avant. Un des membres de notre conseil d'administration, Michel Turcotte, a participé à la rédaction de ce rapport important et a présenté des recommandations pour définir et réglementer la psychothérapie dans plusieurs professions régies par le Code des professions. Le rapport de l'Ontario s'est référé explicitement aux avancées du Québec.

Il y a d'importants débats et progrès dans d'autres provinces et dans toutes les régions du pays. À chaque congrès de l'ACC, il y a une mise à jour sur les progrès dans le domaine réglementaire. Cette tradition a commencé

■ Suite à la page 3

Congrès annuel de l'ACC

Inscrivez ces dates dans votre agenda ! **du 22 au 25 mai**

Marquez cet endroit sur votre carte ! **Vancouver, Colombie-Britannique**

Thème : **BRANCHÉS SUR NOS CLIENTS: Le counseling au 21e siècle**

GUIDE DE PUBLICATION

Le mandat de ***Cognica*** est de refléter les tendances en counseling au Canada.
Cognica est publiée quatre fois par année. Les dates de tombée pour les soumissions d'articles et d'annonces sont les : 1er décembre; 1er mars; 1er juin et 1er septembre

Cognica **est publiée par l'ACC**
Retournez toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada au :

Siège social de l'ACC
16 Concourse Gate, suite 600, Ottawa, Ontario K2E 7S8
Convention des poste-publications no 40012209
Courriel: cognica@ccacc.ca • Sans frais : 1-877-765-5565 • Téléphone : (613) 237-1099 • Télécopieur : (613) 237-9786

Comité éditorial :
Sandra Salesas, Marie-Claude Martel, Francine Dazé, Maxine MacMillan, Sharon Cameron, Julie Ouellette

À moins d'indication contraire, les opinions exprimées par les auteurs publiés dans Cognica sont personnelles et sont pas nécessairement partagées par l'ACC, ni par ses directeurs, ni par ses employés.

Nous lirons avec plaisir tous les articles soumis et assurerons la révision des textes retenus avant la publication.

■ Continued from page 2

Dr. Glenn Sheppard. I would urge all members who are planning to attend the Vancouver conference next spring to take in this regulatory session. Given the events that are unfolding, it promises to be fascinating.

In the midst of these many shifts, Canadian Counsellors may be facing an identity crisis. We need to articulate for the public, for ourselves, and for those who would wish to regulate our practice who we are and what it is that we do. Secondly, it is important to decide whether or not legislated regulation of counselling in provinces outside of Quebec is a positive step forward. The weakest arguments I have heard for this have to do with improved status or obtaining turf. The strongest arguments speak to reducing risk of harm, developing promising practice, increasing access to professional services, providing services where they are most needed, and protecting the public at large.

Finally, the Ontario Report challenges us to think differently about ourselves and about the work that we do. In September 2000, The British Association for Counselling (BAC) had a name change to the British Association for Counselling and Psychotherapy. This was around the time that CCA changed our name from the Canadian Guidance and Counselling Association. How would our members in 2006 feel about becoming the "Canadian Counselling and Psychotherapy Association" in order to explicitly include members from provinces who may regulate psychotherapy?

I hope that all our members will take time to read the various source documents linked from our CCA website. The leadership of CCA requires your guidance and support in determining the extent of our role as a national Association in what is often thought to be a provincial jurisdiction. (I say often, because CCC is a Federal trademark.) It has been our view that the groups mentioned above (and others) require and deserve our full support in attempting to advance the Counselling Profession.

If you would like to write me about this, please do. I will post a sample of comments in the next edition of Cognica or on the CCA website.

With kind regards,
David Paterson
president@ccacc.ca

There are some newsworthy events in our association!

I would like to inform our members with great delight that Barbara MacCallum has been offered and accepted the role of CCA Executive Director. There is probably no one reading this who has not been touched in some significant way by the thorough and comprehensive manner in which Barb conducts CCA business. The CCA national headquarters has indeed become a fun place to work which was Barb's stated goal when she took on the position as interim Director. I would encourage every member to phone the office (877-765-5565), ask to speak with Barb, and wish her our kindest regards with her new role.

Barbara MacCallum

The Aboriginal Circle Chapter of CCA has become inactive, and no longer has a functioning executive. If you are a member of this Chapter and wish to communicate with other members about the future direction, please send a message to either Barbara MacCallum or myself. The Board may be in a position to disband the Chapter if new leadership among our members cannot be located.

You will see in this edition of Cognica the first call for nominations for the CCA Board of Directors. Members will recall that the last Board changeover included contested elections in many regions and a national vote for the position of President-Elect. I have maintained that contested elections are a sign of democratic health in any association.

Please consider approaching CCA members in your region who may wish to step up to the seat on a National Board. I am soon to be the only board member whose continuous service has stretched back into the last century. Having met and worked closely with counselling colleagues from across the country has been an outstanding and worthwhile experience from my perspective. If you have any interest in running for a position, please contact your regional director or any member of the CCA board for a discussion about what is involved. I highly recommend the experience.

I want to wish all CCA members a safe and happy summer holiday!

■ Suite de la page 1

avec Dr Max Uhlemann il y a dix ans, et s'est poursuivie avec Dr Glen Sheppard. Je presse que tous les membres qui prévoient participer au congrès de Vancouver le printemps prochain d'assister à cette séance sur la réglementation. Étant donné la façon dont les événements se déroulent, cela promet d'être fascinant.

Pris au milieu de tous ces changements, les Conseillers Canadiens pourraient vivre une crise d'identité. Nous devons articuler pour le grand public, pour nous-mêmes et pour ceux qui souhaiteraient réglementer notre pratique qui nous sommes et ce que nous faisons. Deuxièmement, il est important de décider si, oui ou non, la réglementation du counseling par voie législative dans les provinces à l'extérieur du Québec est un pas en avant. Les plus faibles arguments que j'ai entendus à ce propos ont trait à l'amélioration du statut ou à l'obtention d'un territoire. Les arguments les plus forts parlent de la réduction du risque de dommages, du développement d'une pratique prometteuse, d'un plus grand accès aux services professionnels, de l'offre de services là où les besoins se font le plus sentir, et de la protection du public dans son ensemble.

Enfin, le rapport ontarien nous met au défi de nous définir autrement, nous et le travail que nous accomplissons. En septembre 2000, la *British Association for Counselling (BAC)* changeait son nom en celui de *British Association for Counselling and Psychotherapy*. C'était à peu près à l'époque où l'ACC cessait de s'appeler la société canadienne d'orientation et de consultation. Que penseraient nos membres en 2006 de devenir « l'Association canadienne de counseling et de la psychothérapie » pour inclure explicitement des membres de provinces qui peuvent réglementer la psychothérapie ?

J'espère que tous nos membres prendront le temps de lire les divers documents de fond dont le lien apparaît sur notre site Internet. La direction de l'ACC sollicite votre conseil et votre appui pour déterminer l'étendue de notre rôle en tant qu'association nationale de ce qui est souvent conçu comme étant de juridiction provinciale. (Je dis souvent, parce que « CCC » est une marque de commerce fédérale.) Nous sommes d'avis que les groupes mentionnés ci-dessus (et autres) demandent et méritent notre appui dans leurs tentatives pour faire progresser la profession du counseling.

Si vous voulez m'écrire à ce sujet, je vous engage à le faire. Je publierai un échantillon des observations dans la prochaine édition du Cognica ou sur le site Internet de l'ACC.

Veuillez agréer mes meilleures salutations.
David Paterson, Le président de l'ACC,
président@ccacc.ca

Voici quelques nouvelles dignes de mention à propos de notre association !

J'ai le grand plaisir d'informer nos membres que Barbara MacCallum a accepté le poste de directrice générale qui lui a été offert. Il est sans doute impossible de trouver un lecteur qui n'a pas été touché de façon importante par la manière rigoureuse et exhaustive dont Barbara dirige les affaires de l'ACC. La permanence nationale de l'ACC est en effet devenue un endroit où il fait bon travailler, ce qui était un des buts qu'elle avait énoncés lorsqu'elle avait accepté le poste de directrice générale par intérim. J'encourage tous les membres à téléphoner au bureau (877-765-5565), à demander à lui parler et à lui souhaiter ses meilleurs voeux dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

Barbara MacCallum

Le chapitre du Cercle autochtone de l'ACC est devenu inactif faute de responsable. Si vous êtes membre de ce chapitre et souhaitez communiquer avec d'autres membres au sujet de son orientation future, veuillez envoyer un message à Barbara MacCallum ou à moi-même. Le Conseil pourrait être porté à démanteler le chapitre si de nouveaux dirigeants ne peuvent être trouvés parmi nos membres.

Vous verrez dans la présente édition du Cognica le premier appel de candidatures pour le CA de l'ACC. Les membres se souviendront que le dernier changement de la garde au Conseil comprenait des élections contestées dans plusieurs régions et un vote national pour le poste de président élu. J'avais soutenu que des élections contestées étaient un signe de santé démocratique dans toute association.

Veuillez penser à approcher des membres de l'ACC dans votre région si vous souhaitez vous porter candidat à un siège au Conseil national. Je serai bientôt le seul membre du CA dont le service continu remonte au siècle dernier. Pour ma part, l'expérience des rencontres et du travail avec des collègues conseillers de partout au pays a été extraordinaire et en a valu la peine. Si vous êtes moindrement intéressé(e) si peu que ce soit à briguer un poste, veuillez communiquer avec l'administrateur de votre région ou tout membre du conseil d'administration de l'ACC pour discuter de ce que cela implique. Je recommande grandement l'expérience.

Je souhaite à tous les membres de l'ACC des vacances d'été heureuses et sécuritaires !

A LETTER TO THE CANADIAN COUNSELLING ASSOCIATION

YOUR STATUS AS A COUNSELLOR IS CHALLENGED?

Dear Sir, Dear Madam:

I am a member of the Canadian Counselling Association (CCA) and a Canadian Certified Counsellor (CCC). I was about to respond to a recent email I received from the CCA in regards to the Health Professions Regulatory Advisory Council (HPRAC) and submit the requested information as I realized, upon reading the HPRAC document, that I actually identify more as a "psychotherapist" than a "counsellor", despite the fact that I have a master's degree in *Pastoral Counselling* from Saint Paul University in Ottawa. Allow me to elaborate.

I am also a member of the *Association des psychothérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* (APCFQ), which membership I had no difficulty getting as a student during the completion of my master's programme. Please note that the word "psychotherapist" is included in the name of that provincial association. If I remember correctly, I could have registered with a number of associations that had the word "psychotherapist" or "psychotherapy" as part of their name, for example, the Canadian Psychotherapy Association.

Back in 1999-2000, I was surprised and somewhat disappointed by CCA's decision (then known as the Canadian Guidance and Counselling Association or CGCA) to adopt its current name (i.e. CCA), thus avoiding any reference to the reality of "psychotherapy", which profession and skills I was taught at Saint Paul University. I believe I had written a letter to CGCA during that process stating the importance of including "psychotherapy" in the new name, as I believed –and still do– that it represented more accurately my professional training and identity.

How to achieve this more accurate representation of our *professional identity*? By changing CCA's name (once again!) to one that would actually be more representative of what a good proportion of its membership does, for example, "Canadian Counselling and Psychotherapy Association", or any other name that would recognize the various backgrounds, skills and expertise of its current membership.

I can only imagine the energy that such a task requires. It would be a significant task… but not impossible to achieve!

I believe that it may be time for CCA to review its own "raison d'être" and redefine itself once again in a manner that represents more its own current reality, i.e. that an important number (a majority perhaps?) of its members actually do sound clinical psychotherapy on a daily basis.

I hope this letter helps give CCA a new perspective. I can hardly wait for the day that what I do as a professional is recognized in unison by my association, government and society at large.

If you need further clarification, do not hesitate to contact me. Thank you for your support.

Yours sincerely,

Luc Dumouchel, BA (psy), MA, CCC

Would you be interested in becoming a mentor for new CCA members?

The Membership Services Committee is presently considering the possibility of offering a mentoring program between experienced CCC members and new members. We are aware that this would be an excellent opportunity for those of you who have acquired experience in the field of counselling to contribute to the development of the profession and to give back. Providing mentorship services to new CCA members would also respond to the need of those members to be guided and supported as they enter the counselling profession.

We would like to hear from CCC members who would be interested in either becoming a mentor and/or setting up a mentorship program to get a sense of how popular this initiative would be. If you would be willing to participate, we would like to hear from you.

Please forward all responses to us by e-mail at dg@ccacc.ca
or by mail at 16 Concourse Gate, Suite 600, Ottawa, ON K2E 7S8
or by phone at 1-877-765-5565 (Toll free).

UNE LETTRE À L'ASSOCIATION COUNSELLING CANADIENNE

VOTRE STATUT EN TANT QUE CONSEILLER ET CONSEILLÈRE EST REMIS EN QUESTION ?

Monsieur, Madame,

Je suis membre de l'ACC et conseiller canadien certifié (CCC). Je m'apprêtais à répondre à un courriel de l'ACC au sujet du Conseil consultatif de réglementation des professions de la santé (CCRPS) et à fournir les renseignements demandés quand je me suis rendu compte, suite à la lecture du document du CCRPS, que je m'identifiais davantage comme «psychothérapeute» que «conseiller», en dépit du fait que je détiens une maîtrise en *counselling* pastoral de l'Université Saint-Paul à Ottawa. Permettez-moi d'offrir des précisions.

Je suis également membre de l'*Association des psychothérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* (APCFQ), laquelle adhésion j'ai reçue en tant qu'étudiant à la maîtrise. Veuillez prendre note que le mot «psychothérapeute» est inclus dans le nom de cette association provinciale. Si ma mémoire ne me fait pas défaut, j'aurais pu à ce moment-là m'inscrire à un nombre d'associations qui avait le mot «psychothérapeute» ou «psychothérapie», par exemple, l'Association canadienne de psychothérapie.

En 1999-2000, je fus surpris et quelque peu déçu de la décision de l'ACC (alors connue sous le nom de Société canadienne d'orientation et de consultation ou SCOC) d'adopter son nom actuel (i.e. ACC), et ainsi d'avoir évité toute référence à la réalité de la psychothérapie, laquelle profession et habiletés on m'a enseignées à l'Université Saint-Paul. Je crois avoir rédigé une lettre à l'administration de la SCOC au cours de ce processus indiquant l'importance d'inclure «psychothérapie» dans le nouveau nom, croyant à ce moment-là tout comme aujourd'hui que ce mot était davantage conforme à ma formation et à mon identité professionnelles.

L'idée centrale que je tente de présenter est le fait que si nous choisissons de nous identifier comme «conseillers et conseillères», il est logique de conclure que l'on fait du «counselling», et non de la psychothérapie. Par contre, si nous croyons faire de la «psychothérapie» –ce que semble refléter indirectement le courriel de l'ACC– alors pourquoi ne pas tout simplement nous identifier comme «psychothérapeutes», ce qui serait plus exact, approprié et représentatif de ce que nous faisons en qualité de professionnel-le-s de la santé mentale.

Comment en arriver à une représentation plus juste de notre *identité professionnelle*? En changeant le nom de l'ACC (une fois de plus!) à celui qui représenterait une bonne proportion de ce que ses membres font; à titre d'exemples, «Association canadienne de counselling et de psychothérapie» ou tout autre nom qui rendrait compte des antécédents professionnels, des habiletés et des expertises de ses membres.

Je ne peux qu'imaginer le montant d'énergie face à une telle tâche… une tâche d'envergure, soit… mais possible!

A nouveau, je me répète en soulignant le fait qu'il est peut-être temps que l'ACC révise sa propre raison d'être et se redéfinisse à nouveau de façon à ce que sa réalité actuelle soit mieux représentée, à savoir qu'un nombre important (possiblement une majorité?) de ses membres exercent sur une base quotidienne la profession soutenue de psychothérapie clinique.

J'espère que cette lettre contribue à orienter dans la bonne voie l'ACC, et ainsi à résoudre une réalité qui touche la vie professionnelle de chacun et de chacune d'entre nous.

J'ai du mal à contenir mon enthousiasme face au jour où mon association, le gouvernement et la société valideront en chœur mon travail en tant que professionnel de la santé mentale.

Si vous avez besoin de clarification, n'hésitez pas à me joindre. Merci de votre appui.

Luc Dumouchel, BA (psy), MA, CCC

Seriez-vous intéressé(e) à faire du mentorat pour les nouveaux membres de l'ACC ?

Le Comité des services aux membres envisage actuellement d'offrir un programme de mentorat pour apparier des membres expérimentés ayant la désignation « CCC » et de nouveaux membres. Nous sommes conscients que cela serait pour ceux d'entre vous qui ont acquis de l'expérience dans le domaine du counseling, une occasion unique de participer au développement de la profession et de donner quelque chose en retour. La livraison de services de mentorat aux nouveaux membres répondrait aussi au besoin de conseils et d'appui des membres qui entrent dans la profession.

Nous aimerions avoir des nouvelles de membres ayant la désignation CCC et qui seraient intéressé(e)s à devenir mentors ou à établir un programme de mentorat pour sonder la popularité de cette initiative. Si vous êtes intéressé(e) à participer, faites-vous connaître !

Veuillez nous faire parvenir vos réponses par courriel à dg@ccacc.ca, par la poste au 16, Concourse Gate, bureau 600, Ottawa (ON) K2E 7S8, ou par téléphone au 1-877-765-5565 (sans frais).

MESSAGE FROM THE PRESIDENT-ELECT

Summer is upon us and I think I can safely speak for many of us when I say, that I welcome a period of rest, relaxation and renewal of our spirits… Before I jump into it, I want to take some time to let all of our members and supporters know about the wonderful year that I have had as President-Elect and Chairperson of the Membership Services Committee.

MARIA DE CICCO

This past year has been wonderfully enriching and a learning experience for me. I had the pleasure of working very closely with a dynamic group of directors and benefited tremendously from the guidance of Barbara MacCallum and the members of the Executive. After ruminating for some time now about what to write about in my regular President-Elect's message, I am awe-struck by the strides that CCA has made during the past year. Especially when one thinks that, this is a volunteer board. Specifically, I would like to address those undertaken by the Membership Services Committee.

The distance traveled, since our president Dr. David Paterson, in his enlightened vision, proposed a series of new committees to address the needs of CCA members, is amazing. The committee which was closest to my heart and interests and which most closely reflected the platform on which I ran, was that of the Membership Services Committee. It has been a real treat to work very closely with this creative group of directors: Maxine, Hope, Janice, Lynda and Mona.

The Membership Services Committee has undertaken five major activities since the May 2005 Board Meeting. At that meeting, we agreed to focus our energy and time on what we fondly refer to as the 3R's of the Membership Services Committee and they are the **Retention, Renewal and Recruitment** of members.

To address these R's we undertook the following projects:

Membership Survey
A Membership Survey was developed and was distributed with the July 2005 Cognica. The surveys were faxed back to the National Office, which developed a database and prepared an analysis of the data.

Although the number of surveys returned did not allow for a robust statistical analysis, there was some interesting anecdotal information, which guided our discussions and helped to focus our energies.

Student E-Newsletter
The committee developed a special 4-page, full colour student e-newsletter in both English and French. This was a complete volunteer effort in that the committee collected and wrote the articles, did the graphics work and the translation. This newsletter was first distributed electronically to the students through the Counsellor Educator Chapter's listserv. It was later made available to all members on our website.

***Cognica* Name Change Proposal**
After a great deal of brainstorming and discussion by e-mail and by teleconference the committee has narrowed down the possible new name to: "**Canadian Counsellor Connections**" and in French a possibility of "**Le Conseiller Canadien en Contact**" or **"En Contact avec les Conseillers Canadiens**". The purpose was to have a play on words with the three C's in both languages. You can read more about our future course of action with this item in *Cognica.*

Promotion
The committee decided that we wanted to have something that would highlight this year's counselling conference yet was special to Canada, since we were hosting the conference with ACA. Thus after considering many promotional items, we decided to order pewter Inuksuit and sell them at this year's conference. The committee worked on a poster design and a tri-lingual description to promote and sell the Inuksuk pendant, during this year's international conference. ***By the way, if you do not have your very own Inuksuk, there are still some left!***

Retention of Student Members:
The Committee discussed how we could retain our CCA student members once they graduate. We enlisted the assistance of the Counsellor Educators Chapter, the provincial directors and the student reps. At the Montreal Board meeting a policy was ratified that annual fees would be waived upon membership renewal for this year's graduates if they also applied for certification at the same time. Certain conditions and restrictions apply. If you would like to know more, please contact the national office.

As we prepare for our second year mandate, we will continue to address the 3 R's of membership. Please make it a point to stay in touch and get involved in your association!

■ Continued on page 6

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE-ÉLUE

L'été est enfin arrivé et je pense que la plupart des gens seront en accord avec moi pour dire qu'une période de relaxation, de repos et de renouvellement de l'âme ne peut que nous faire du bien. Pour moi, elle est la bienvenue! Mais juste avant de faire le saut, j'aimerais prendre quelques minutes pour partager avec vous, chers membres et amis, l'année magnifique que j'ai eue comme présidente élue et présidente du comité sur les services aux membres.

Cette dernière année a été non seulement enrichissante mais une superbe occasion d'apprentissage pour moi. J'ai eu le plaisir de travailler étroitement avec un groupe dynamique de directeurs et de directrices. J'ai profité immensément des sages conseils de notre directrice générale, Mme Barbara Mac Callum, ainsi que ceux des membres de l'Exécutif.

Après avoir réfléchi pendant un bout de temps sur l'objet de mon message comme présidente élue dans cette édition, j'ai décidé de revenir sur l'année 2005-06 : j'ai été ébahie par le chemin parcouru par l'ACC, surtout en considérant que les membres du conseil d'administration travaillent de façon bénévole!

Pour avoir tous les détails, vous pouvez contacter votre administrateur provincial ou consulter le rapport du président, dans l'édition de Cognica précédente, qui résume une année haute en couleurs. Aujourd'hui, j'aimerais vous parler plus précisément des activités entreprises par le comité des services aux membres.

Depuis que notre président, de sa vision éclairée, nous a proposé une série de nouveaux comités pour répondre aux besoins des membres de l'ACC, quel chemin nous avons parcouru! Tout d'abord, un comité me tenait particulièrement à cœur, puisqu'il reflétait une de mes préoccupations, celle concernant les services aux membres. C'est vraiment un plaisir pour moi que de travailler de près avec ce groupe de directrices très créatives : Maxine, Hope, Janice, Lynda et Mona.

Le comité des services aux membres a entrepris cinq grands projets depuis notre première rencontre du conseil d'administration, en mai 2005. À cette rencontre, nous avons décidé de canaliser nos énergies et notre temps sur ce que nous appelons affectueusement « les 3 R du comité des services aux membres » . Ils sont : la **Rétention,** le **Renouvellement** et le **Recrutement** des membres.

Pour ce faire, nous avons entrepris les projets suivants :

Un sondage :
Un sondage a été développé et distribué à tous nos membres avec l'édition d'été 2005 de Cognica. Les réponses ont été envoyées par télécopieur au siège social. La directrice générale a développé une base de données et elle a préparé une analyse de ces données.

MARIA DE CICCO

Margie le fait qu'il y a eu peu de réponses pour faire une analyse de statistiques, il y en avait quand même suffisamment pour alimenter nos discussions et nous offrir des pistes à suivre.

Bulletin électronique : « Édition spéciale pour les étudiants »
Le comité a mis sur pied une édition spéciale de 4 pages en couleur, en français et en anglais. Les membres du comité ont écrit les articles, ont fait la mise en page et l'adaptation linguistique. Ce bulletin a d'abord été diffusé par voie électronique aux étudiants de la liste de diffusion du Chapitre des Formateurs des conseillers. Par la suite, il est devenu disponible pour tous les membres sur notre site Web.

Proposition pour changer le nom de *Cognica* :
Après avoir fait beaucoup réfléchi et discuté, le comité en est arrivé à la possibilité de changer le nom pour : Canadian Counsellor Connections. En français, deux hypothèses se sont présentées : « Le Conseiller Canadien en Contact » et « En Contact avec les Conseillers Canadiens ». Le but était de garder un acronyme avec les trois C dans les deux langues. Pour en savoir plus, je vous invite à lire l'article qui apparaîtra dans la présente édition de *Cognica*.

La promotion:
Le comité a pensé qu'il serait intéressant de souligner notre colloque annuel, avec un symbole spécifique au Canada, le colloque étant une collaboration entre l'ACC et l'American Counseling Association (ACA). Après avoir considéré plusieurs objets promotionnels, nous avons décidé de vendre des Inuksuit en étain. De plus, le comité a créé une affiche avec une description en trois langues pour faire la promotion et la vente de l'Inuksuk durant le colloque. ***En passant, si vous n'avez pas votre Inuksuk, il y en reste quelques-uns. Pour commander le vôtre, visitez notre site Web.***

La Rétention de nos membres étudiants:
Le comité a discuté d'une façon de retenir nos membres étudiants après qu'ils finissent leurs études universitaires. Nous avons demandé l'aide du Chapitre des Formateurs des conseillers, des directeurs provinciaux, ainsi que celle des représentants d'étudiants pour nous faire des propositions.

Dans un premier temps, nous avons développé un nouveau programme financier pour les finissants. Si le finissant renouvelle son adhésion, et qu'il fait une demande pour obtenir le statut de certification de Conseiller(ère) Canadien(ne) Certifié(e) (CCC), et qu'il est accepté, il n'aura pas à payer sa cotisation comme membre pour cette

■ Suite à la page 6

MESSAGE FROM THE PRESIDENT-ELECT cont'd

■ Continued from page 5

I hope that we can continue to support each other, share ideas and keep moving ahead in the creative and responsible fashion that CCA members deserve.

I wish you all a happy, safe and sun-filled summer doing exactly what you want to do.

To quote Bob Dylan, "A man is a success if he gets up in the morning and gets to bed at night, and in between he does what he wants to do!"

Enjoy your summer.

.

Maria De Cicco
President Elect
Membership Services Committee
Chairperson

ATTENTION ALL CCA MEMBERS

CCA AWARDS - 2007

The CCA Awards for 2007 will be presented at the annual conference in Vancouver in May 2007. Nominations for awards must be received by CCA no later than December 15, 2006.

The awards to be presented are:

- The CCA Doctoral Dissertation Award
- The CCA Counselling Resources and Training Materials Award
- The Counsellor Practitioner Award
- The Robert Langlois Award for Bilingualism

Nomination forms have been included as a Cognica Insert

WOMEN USE ONLINE RESOURCE TO MAKE INFORMED HEALTH DECISIONS

Womenshealthmatters.ca, a Women's College Hospital initiative, is a bilingual, Canadian source providing consumers with thousands of pages of evidence-based and up-to-date articles on women's health, diseases and lifestyle trends.

News stories are added to the site twice a week and subscribers receive a bi-weekly, e-newsletter. The site features a searchable, bilingual database of more than 1,700 women's health resources. In addition, eight comprehensive virtual Health Centres cover topics such as cancers common in women, cardiovascular health, diabetes, environmental health, osteoporosis, pelvic health, pregnancy and sexual health.

Site content is developed with extensive input from health-care professionals at Women's College Hospital, and experts review information on the site.

Another thing that makes womenshealthmatters.ca unique is *Le Club*, its thriving virtual community. *Le Club* boasts a free discussion group, an "Ask the Expert" feature that offers visitors a valuable opportunity to pose questions to women's health experts, an events section and an area where women can submit their own personal stories.

Here's what visitors say about womenshealthmatters.ca:

> *"I just wanted to let you know that I think this site is great! It's so convenient and private. Especially at a time like this where I cannot talk to anybody! I feel so much better now that I know the facts and not just the stories."*

> *"I have just spent the last half-hour browsing through this excellent site. It is detailed, well organized and answers A LOT of questions that are common for women. Thank-you!"*

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE-ÉLUE suite

■ Suite de la page 5

année.Ce programme a récemment été adopté par le Conseil d'administration de l'ACC et est valable pour les finissants de cette année. Certaines conditions s'appliquent. Veuillez appeler au bureau pour en savoir d'avantage.

Nous allons continuer à travailler sur les 3R, car nous sommes déjà en train de préparer notre mandat pour la deuxième année. Je vous invite fortement à rester en contact et à vous impliquer dans votre association!

J'espère que nous continuerons à nous appuyer, à partager nos idées et à aller de l'avant, de la façon créative et responsable que méritent les membres de l'ACC.

Je vous souhaite un été rempli de soleil, de santé et de bonheur, en faisant ce qui vous plaît! Car, comme le disait Bob Dylan: « Une personne est une réussite si elle se lève le matin, se couche le soir, et qu'entre-temps, elle fait ce qui lui plaît! »

Amusez-vous durant l'été!

Maria De Cicco, Présidente élue
Présidente du comité services aux membres.

ATTENTION, TOUS LES MEMBRES DE L'ACC :

PRIX DE L'ACC - 2007

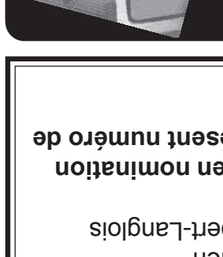
Les prix de l'ACC 2007 seront présentés au congrès annuel à Vancouver en mai 2007. Les nominations à des prix doivent être reçues par l'ACC au plus tard le 15 décembre 2006.

Les prix qui seront remis sont : ·

- Le prix de la thèse de doctorat de l'ACC ·
- Le prix des ressources en counseling et du matériel de formation ·
- Le prix du conseiller praticien·
- Le prix de bilinguisme Robert-Langlois

Des formulaires de mises en nomination ont été insérés dans le présent numéro de Cognica.

LES FEMMES UTILISENT UNE RESSOURCE EN LIGNE POUR PRENDRE DES DÉCISIONS ÉCLAIRÉES SUR LA SANTÉ.



Womenshealthmatters.ca, une initiative du Women's College Hospital, est une ressource canadienne bilingue fournissant aux consommatrices des milliers d'articles à jour basés sur des faits, sur la santé, les maladies et les styles de vie des femmes.

De nouveaux articles sont ajoutés au site, et les abonnés reçoivent un bulletin électronique deux fois par semaine. Le site présente une banque de données bilingue de plus de 1 700 ressources sur la santé des femmes. De plus, huit centres virtuels complets sur la santé couvrent des sujets tels que les cancers courants chez les femmes, le diabète, l'ostéoporose, la grossesse, la santé environnementale, pelvienne ou sexuelle.

Le contenu du site est rédigé à l'aide de contributions considérables de la part des professionnels de la santé du Women's College Hospital, et des experts révisent l'information fournie sur le site.

Un autre élément qui rend womenshealthmatters.ca unique est *Le Club*, sa communauté virtuelle bien vivante. *Le Club* offre un groupe de discussion gratuit, une rubrique « Demandez aux experts » qui offre aux visiteuses une occasion précieuse de poser des questions à des experts sur la santé des femmes, une section « événements » et une zone où les femmes peuvent soumettre leur propre cas.

Voici ce que les visiteuses ont à dire à propos de womenshealthmatters.ca :

« Je voulais simplement vous faire savoir que je pense que ce site est formidable ! C'est tellement pratique, et c'est confidentiel. Particulièrement, en ce moment, alors que je ne peux parler à personne ! Je me sens tellement mieux maintenant que je connais les faits et pas seulement des histoires de cas.»

« Je viens de passer la dernière demi-heure à naviguer dans cet excellent site. Il est détaillé, bien organisé et répond à BEAUCOUP de questions que se posent couramment les femmes. Merci ! »

STU CONGER AWARD

The Stu Conger Award for Leadership in Career Counselling and Career Development

CCDF awards The Stu Conger Award for Leadership to individuals nominated by peers as leaders in the field. In addition to the award, a scholarship is granted to a student, chosen by the recipient, who demonstrates leadership potential.

Recipients of the award to date include: Dr. Dave Redekopp (1997), Judy Lynn Archer (1998), Phillip Jarvis (1999), John McCormick (2000), Dr. Vance Peavy (2001), Dr. Roberta Neault (2002), Dr Jacques Limoges (2003), Dr. Danielle Riverin-Simard (2004), Dr. Armelle Spain (2005), Dr. Kris Magnusson (2006).

The nomination deadline for the Stu Conger award is November 30, 2006.

For more information about the award, please click **http://ccdf.ca/PDF/Stu_Conger_Award_Information.pdf**

NOTICE OF BOARD ELECTIONS

The Board of Directors for the Canadian Counselling Association is elected every two years.

Elections will be held in January 2007. The new board assumes its responsibilities in May 2007.

Included in *Cognica* is the Nomination form for the term 2007-2009.

Conflict Is For The Birds!

by Gayle Wiebe Oudeh

Unresolved workplace conflict costs business millions of dollars a year in lost productivity. Companies spend even more money to curb it. However, the fact of the matter is that conflict is part of everyday life; we need to recognize it and manage it – *not* avoid it.

The good news is that conflict can be resolved. The key is in your approach. How we respond to conflict will either escalate the conflict or enable us to resolve the situation. There are five different approaches to conflict that you can take:

The Woodpecker: Woodpeckers are clear on what needs to be done to resolve the situation and will hammer away at their point until the other person agrees. Woodpeckers don't need to waste a lot of time on the niceties. Their concern is getting the other party to see things their way.

The Parakeet: Parakeets are focused on the relationship at risk in conflict. They are willing to concede the point, so long as the relationship remains intact. Parakeets are likely to use humour to lighten the moment or to insist that the situation isn't as dire as the other person may think.

The Owl: Owls move slowly through conflict because they want to make sure that they understand all aspects of the situation, have heard all pertinent information, and have properly communicated their perspective. They want to make sure that the solution is what's best for everyone. Owls are willing to take whatever time is required to work through the conflict.

The Ostrich: Ostriches prefer to stick their heads in the sand and pretend that conflict doesn't exist. They will ignore or avoid potential conflict situations – to the point of physically leaving the room if that's what is required.

The Hummingbird: Hummingbirds want to work things out quickly. They willingly create options for resolution and are open to negotiation. For Hummingbirds, finding middle ground allows everyone to "get" something in the situation. While it may not be the perfect solution, it's "good enough" so that everyone can move on.

There's no one right way to approach conflict. Each style has its uses and its challenges. How do we decide which approach to take?

First, consider what's important. Is this a situation where the outcome is vital? Is the type of relationship you have with the other person important in the long run? The Woodpecker is a task-oriented approach. The Parakeet is more relationship-oriented. And if the answer is that both

■ Continued on page 8

AVIS D'ÉLECTIONS AU CONSEIL

Le Conseil d'administration de l'Association canadienne de counseling est élu tous les deux ans.

Les élections auront lieu en janvier 2007. Le nouveau Conseil assumera ses responsabilités en mai 2007.

Le formulaire de mise en candidature pour le mandat 2007-2009 est joint au présent numéro de Cognica.

Le Prix Stu Conger

Le Prix Stu Conger de leadership en consultation professionnelle et en avancement de la carrière

La Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière remet ce prix à des personnes mises en candidature par des pairs et considérées comme des leaders dans le domaine. En plus du Prix, une bourse d'études est accordée à un étudiant choisi par le lauréat et montrant un potentiel de leadership.

Jusqu'à présent, les lauréats du Prix ont été : Dr Dave Redekopp (1997), Judy Lynn Archer (1998), Phillip Jarvis (1999), John McCormick (2000), Dr Vance Peavy (2001), Dr Roberta Neault (2002), Dr. Jacques Limoges (2003), Dr. Danielle Riverin-Simard (2004), Dr. Armelle Spain (2005), Dr. Kris Magnusson (2006).

La date limite pour les mises en candidature est le 30 novembre 2006.

Pour de plus amples renseignements sur le Prix Stu Conger **http://www.ccdf.ca/PDF/Le_Prix_Stu_Conger.pdf**

Les conflits, c'est pour les oiseaux !

Par Gayle Wiebe Oudeh

Les conflits de travail non résolus coûtent des millions de dollars en productivité perdue aux compagnies. Celles-ci dépensent encore plus pour les contenir. Le fait est que le conflit fait partie de la vie quotidienne; nous devons le reconnaître et le gérer — et *non pas* l'éviter.

La bonne nouvelle, c'est que les conflits peuvent être résolus. La clé est la façon de les aborder. Notre réaction au conflit peut l'intensifier ou nous permettre de résoudre la situation. On peut adopter cinq approches différentes relativement au conflit :

Le pic-bois. Le pic-bois voit clairement ce qu'il faut faire pour régler la situation et martèlera son point jusqu'à ce que l'autre en convienne avec lui. Le pic-bois ne s'embarrasse pas de fantaisies. Son affaire est d'obtenir que l'autre partie voie les choses à sa façon.

La perruche. La perruche se concentre sur la relation en jeu dans le conflit. Elle est disposée à céder certains points pour maintenir la relation intacte. La perruche utilisera probablement l'humour pour alléger l'atmosphère ou faire valoir que la situation n'est pas aussi extrême que l'autre peut le penser.

Le hibou. Le hibou se déplace lentement dans le conflit parce qu'il veut s'assurer de bien comprendre tous les aspects de la situation, d'avoir entendu toute l'information pertinente et d'avoir bien communiqué son point de vue. Il veut s'assurer que la solution est la meilleure pour tous. Le hibou est disposé à prendre tout le temps qu'il faut pour résoudre le conflit.

L'autruche. L'autruche préfère se mettre la tête dans le sable et prétendre qu'il n'y a pas de conflit. Elle ignorera ou évitera les situations de conflit — allant jusqu'à sortir de la pièce au besoin.

L'oiseau-mouche. L'oiseau-mouche veut régler les choses rapidement. Il crée volontiers des options et est ouvert à la négociation. Pour l'oiseau-mouche, trouver un terrain d'entente permet à tous de « retirer » quelque chose de la situation. Même si la solution n'est pas parfaite, elle sera « suffisante » pour que tous puissent passer à autre chose.

Il n'y a pas de façon correcte d'aborder un conflit. Chaque style a son utilité et ses défis. Comment pouvons-nous décider de l'approche à adopter ?

Considérez d'abord ce qui est important. S'agit-il d'une situation dans laquelle le résultat est d'une importance vitale ? Le type de relation que vous avez avec l'autre personne est-elle importante à long terme ? Le pic-bois a

■ Suite à la page 8

Conflict Is For The Birds! cont'd

■ Continued from page 7

the relationship and the task are important, then the Owl or Hummingbird approach is most appropriate. Deciding between these two approaches will depend on how much time you have. Is the conflict worthy of a significant time investment? Or do you need a quick fix so you can move on? And then there are those conflicts that are not important at any level – that's when the Ostrich approach is the most appropriate.

Secondly, consider the other person's style. You may have adopted an approach that is appropriate to the situation but, because of the way the other person is responding, you are not able to resolve the situation. If your approach isn't working because of their style, consider what approach you can take that will allow you to work things out.

The challenge is to decide consciously how to approach conflict. Generally, the conflict management style we use is simply a habit we've developed. Whether it is because that's how our family dealt with conflict, or because we've been influenced by workplace expectations, we become so used to dealing with conflict in a certain way that it happens without thinking. We're on autopilot. Sometimes it works for us, but other times it doesn't. The result is a debilitating, energy-consuming, heart-wrenching, conflict situation.

Conflicts don't need to be destructive experiences. When we make a conscious and deliberate choice about how to approach a conflict situation, we find that conflicts can be resolved.

Gayle Oudeh is co-author of Conflict Is for the Birds and a principal of the Centre for Conflict Resolution (CCR) International Inc., an Ottawa-based consulting firm specializing in conflict management and training. For more information or to order a copy of Conflict Is for the Birds, co-authored with Nabil Oudeh, please call 1-800-287-8610 (toll-free) or e-mail resources@creativebound.com

RUNNING ON EMPTY: UNDERSTANDING COMPASSION FATIGUE

By Françoise Mathieu, M.Ed., CCC. & Robin Cameron, M.Ed., CCC.

As mental health professionals, we are exposed to hundreds, maybe thousands of difficult stories throughout the course of our careers. In a typical day we may bear witness to profoundly disturbing details from a client dealing with trauma, and then we may help our colleagues debrief their client stories either during formal supervision or over coffee or around the proverbial water cooler. We may also be asked to audit client files with a great deal of traumatic content. To add insult to injury, some of us have a spouse in the same field, and spend our evenings talking shop and sharing painful and disturbing stories. In addition to all this, many of us use our "off duty" time to sit on community mental health boards and volunteer for organizations that also deal with issues like poverty, abuse, and profound loss.

At the end of the day, where does all of this information go? How do we do this work without being deeply affected by what we hear, or conversely without shutting down and being unmoved by what we have heard?

An occupational hazard

These important questions have led researchers such as Charles Figley, Beth Stamm and Laurie Pearlman to explore the impact of the work of helping on helpers themselves. Pearlman and colleagues have coined the word "Vicarious Trauma" which refers to a negative transformation that takes place in the helper as a result of a cumulative exposure to traumatic stories. (Pearlman, 1995) Charles Figley uses the term Compassion Fatigue (CF) to describe what he calls "the cost of caring": the deep emotional erosion that occurs within helpers over time. (Figley,1995). He has called Compassion Fatigue" a disorder that affects those who do their work well" (Figley, 1995). Dr Figley and Beth Stamm have developed a *Compassion Fatigue self-test* that can be taken online to assess one's own level of CF: www.isu.edu/~bhstamm/tests.htm.

This research shows two important findings: First, that vicarious trauma and compassion fatigue are occupational hazards, and are therefore inevitable consequences of the work we do. Secondly, that these are eminently treatable problems, providing we recognize the signs and symptoms early and that the level of intervention is appropriate to the level of compassion fatigue present in the helper.

What does Compassion Fatigue look like?

The impact of absorbing all of this traumatic material is subtle and insidious. We don't carry a geiger counter that warns: "your level of traumatic content is being exceeded: take a three week holiday now". CF can look like depression, or like PTSD, because it is in fact a very

■ Continued on page 9

Les conflits, c'est pour les oiseaux ! suite

■ Suite de la page 7

une approche axée sur la tâche. La perruche est plus axée sur la relation. Si la réponse est que la relation et la tâche sont importantes, alors il convient d'adopter l'approche du hibou ou de l'oiseau-mouche. Le choix entre ces deux approches dépendra du temps dont vous disposez. Le conflit vaut-il la peine qu'on y investisse beaucoup de temps ? Ou un correctif rapide est-il suffisant pour pouvoir passer à autre chose ? Et puis, il y a des conflits qui n'ont aucune importance, à aucun niveau — c'est alors que l'approche de l'autruche convient le mieux.

Deuxièmement, tenez compte du style de l'autre personne. Il se peut que vous ayez adopté une approche qui convient à la situation, mais que vous ne puissiez la régler à cause de la réaction d'autrui. Si votre approche ne convient pas à cause de son style, envisagez d'adopter une autre approche qui vous permettra de résoudre le problème.

Le défi consiste à décider consciemment de quelle façon aborder le conflit. En général, le style de gestion des conflits est simplement une habitude acquise. Que ce soit à cause de la façon dont notre famille traitait les conflits, ou parce que nous avons été influencés par des attentes au lieu de travail, nous nous sommes tellement habitués à traiter les conflits d'une certaine façon que nous n'y pensons plus. Nous sommes en mode « pilote automatique ». Parfois cela fonctionne, parfois non. Le résultat est une situation de conflit débilitante, dévorense d'énergie et déchirante.

Il n'est pas nécessaire que les conflits soient des expériences destructrices. Lorsque nous choisissons consciemment et délibérement la façon d'aborder une situation de conflit, nous découvrons que les conflits peuvent être résolus.

Gayle Oudeh, co-auteure de *Conflict is for the Birds*, est une des directrices du Centre for Conflict Resolution (CCR) International Inc., une société-conseil spécialisée en gestion de conflits et en formation. Pour obtenir de plus amples renseignements ou commander un exemplaire de *Conflict is for the Birds*, écrit en collaboration avec Nabil Oudeh, veuillez composer le 1-800-287-8610 (sans frais) ou envoyer un courriel à resources@creativebound.com

EN PANNE SÈCHE : COMPRENDRE L'USURE DE LA COMPRÉHENSION

Par Françoise Mathieu, M.Ed., CCC. & Robin Cameron, M.Ed., CCC.

En tant que professionnels de la santé mentale, nous sommes exposés à des centaines, ou peut-être des milliers d'histoires difficiles pendant notre carrière. Au cours d'une journée ordinaire, nous pouvons être témoins de détails profondément perturbants d'un client aux prises avec un traumatisme, puis nous pouvons aider nos collègues faire un compte rendu des cas de leurs clients, soit au cours d'une supervision structurée, ou encore devant un café ou le proverbial rafraîchisseur d'eau potable. On peut aussi nous demander de contrôler des fichiers clients au contenu très traumatique. Pour ajouter l'insulte à l'injure, certains d'entre nous ont un conjoint dans le même domaine, et nous passons nos soirées à parler boulot et à échanger sur des cas douloureux et perturbants. En outre, plusieurs d'entre nous, dans nos temps « libres », siègeons à des conseils communautaires de santé mentale et faisons du bénévolat pour des organismes qui s'occupent de problèmes de pauvreté, de violence et de perte profonde.

À la fin de la journée, où va toute cette information ? Comment faire ce travail sans être profondément touché par ce que nous entendons, ou inversement, sans nous fermer et demeurer insensible à ce que nous avons entendu ?

Un risque professionnel

Ces questions importantes ont amené des chercheurs tels que Charles Figley, Beth Stamm et Laurie Pearlman à étudier les répercussions du travail d'aide sur les aidants eux-mêmes. Pearlman et ses collègues ont créé l'expression « traumatisme indirect », en référence à une transformation négative qui survient chez l'aidant par suite d'une exposition cumulative à des cas traumatiques. (Pearlman, 1995) Charles Figley utilise le terme « usure de compassion » pour décrire ce qu'il appelle « le coût de prendre soin », l'érosion émotionnelle profonde qui survient chez les aidants au fil du temps. Il a appelé usure de compassion « un trouble qui affecte ceux qui font bien leur travail. » (Figley, 1995) Le Dr Figley et Beth Stamm ont élaboré un test sur l'usure de compassion qu'on peut passer en ligne à www.isu.edu/~bhstamm/tests.htm pour évaluer son propre niveau d'usure de compassion.

Cette recherche mène à deux conclusions importantes. D'abord, que le traumatisme indirect et l'usure de compassion sont des risques professionnels et qu'ils sont des effets inévitables du travail que nous faisons. Deuxièmement, que ces problèmes sont éminemment traitables pourvu que nous en reconnaissions les signes et symptômes suffisamment tôt et que le niveau d'intervention soit adapté au niveau d'usure de compassion que présente l'aidant.

■ Suite à la page 9

■ Continued from page 8

specialized form of secondary traumatic stress with symptoms such as intrusive images, difficulty separating home life from work life, insomnia, anxiety, irritability and depression. Additionally, helpers may become dispirited and increasingly cynical at work; they may make clinical errors, violate client boundaries, lose a respectful stance towards their clients and contribute to a toxic work environment.

The key to transforming compassion fatigue is to gain a better understanding of our own warning signs and to develop realistic and effective strategies to enhance self-care and foster a life beyond our work.

The Continuum of our Compassion Fatigue
As Compassion Fatigue consultants, we offer training, counselling and coaching to helpers across the country. During our workshops, we have heard the stories of hundreds of resilient therapists, nurses, midwives, personal support workers, correctional workers, ministers, physicians, psychologists, social workers and students in these professions. What we have discovered through these conversations with helpers is that CF exists on a continuum, meaning that at various times in our careers, we may be increasingly immune to its damaging effects and at other times feel very beaten down by it. Within an agency, there will be, at any one time, helpers who are feeling well and fulfilled in their work, a majority of people feeling some symptoms and a few people feeling like there is no other answer available to them but to leave the profession.

Strategies to Transform CF
There are many simple and effective strategies that helpers can implement to protect themselves from compassion fatigue.

First, by openly discussing and recognizing compassion fatigue in the workplace, helpers can normalise this problem for one another. They can also work towards developing a supportive work environment that will encourage proper debriefing, regular breaks, mental health days, peer support, assessing and changing workloads, improved access to further professional development and regular check-in times where staff can safely discuss the impact of the work on their personal and professional lives.

On the personal front, helpers need to assess carefully and honestly their life situation: Is there a balance between nourishing and depleting activities in their lives? Do they have access to regular exercise, non-work interests, personal debriefing? Are they caregivers to everyone or have they shut down and cannot give any more when they go home? Are they relying on alcohol, food, gambling, shopping to de-stress? Helpers must recognise that theirs is highly specialised work and their home lives must reflect this.

Helpers need to take an honest look at their current level of compassion fatigue. It may be necessary to seek the help of a trained mental health professional to deal with the most severe symptoms and concurrent depression that may arise from CF.

When we discuss CF in our workshops, people nod in unison when we note that our clients have not done this to us on purpose, nor do we in any way advocate silencing our clients or suggesting to them that they not tell us their stories.

We believe that helpers are capable of thriving rather than just barely staying afloat. We also firmly believe that it is part of our ethical responsibility as counsellors to make sure that we take stock of our own level of Compassion Fatigue and take steps to look after ourselves, so that we can continue to do the work we love without being damaged by it.

Recommended Readings:
Figley, C.R. (Ed.). (1995) Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. New York: Brunner/Mazel.

McCann, I.L.; & Pearlman, L.A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. Journal of Traumatic Stress, 3: 131 - 149.

Stamm, B.H. (Ed.). (1999). Secondary traumatic stress: Self-care issues for clinicians, researchers, and educators, 2nd Edition. Lutherville, MD: Sidran Press.

For more information on Compassion Fatigue Workshops: Contact Cameron & Mathieu Consulting: cmc@cogeco.ca; www.cmc-consulting.ca

Cameron & Mathieu Consulting was created in 2001 by two mental health professionals who wanted to provide workshops to helpers with a focus on personal and professional renewal. We offer practical, skill-based workshops on various topics related to compassion fatigue, burnout and stress management. We also provide consultation services directly to organizations who wish to improve workplace wellness. For more information and resources, contact Cameron & Mathieu Consulting: (613) 547-3247; cmc@cogeco.ca or visit our website: www.cmc-consulting.ca

■ Suite de la page 8

À quoi ressemble l'usure de compassion ?
L'absorption de tout ce matériel traumatique a un effet subtil et insidieux. Nous ne portons pas de compteur Geiger qui nous préviennent : « Votre niveau de contenu traumatique est dépassé. Prenez trois semaines de vacances maintenant. » L'usure de compassion peut ressembler à la dépression ou au SSPT parce qu'elle est en fait une forme très spécialisée de stress traumatique secondaire avec des symptômes tels que des intrusions d'images, de la difficulté à séparer vie personnelle et vie professionnelle, de l'insomnie, de l'anxiété, de l'irritabilité et de la dépression. De plus, les aidants peuvent devenir abattus et de plus en plus cyniques au travail; ils peuvent commettre des erreurs cliniques, dépasser les limites posées par leur client, perdre la perspective de respect à l'égard de leur client et contribuer à un milieu de travail toxique.

La clé pour transformer l'usure de compassion est de mieux comprendre ses propres signaux avertisseurs et d'élaborer des stratégies réalistes et efficaces pour améliorer l'autogestion de la santé et favoriser une vie au-delà du travail.

Le continuum de notre usure de compassion
En tant que consultants en usure de compassion, nous offrons de la formation, du counseling et du tutorat aux aidants de partout au pays. Au cours de nos ateliers, nous avons entendu les cas de centaines de thérapeutes, d'infirmières, de sages-femmes, de travailleurs de soutien personnel, de pasteurs, de médecins, de psychologues, de travailleurs sociaux et d'étudiants de ces professions. Ce que nous avons découvert grâce à ces conversations avec les aidants est que l'usure de compassion se situe sur un continuum. Cela signifie qu'à divers moments de notre carrière, nous pouvons être immunisés contre ses effets dommageables et qu'à d'autres moments, nous nous sentons très abattus par ses effets. Au sein d'un organisme, il y aura, à tout moment, des aidants qui se sentent bien et satisfaits de leur travail, une majorité de gens qui ressentent quelques symptômes, et quelques-uns qui croient que la seule solution pour eux est de quitter la profession.

Stratégies pour transformer l'usure de compassion
Les aidants peuvent appliquer plusieurs stratégies simples et efficaces pour se protéger de l'usure de compassion.

Tout d'abord, en discutant ouvertement de l'usure de compassion et en la reconnaissant dans le lieu de travail, les aidants peuvent normaliser ce problème les uns pour les autres. Ils peuvent aussi travailler à créer un milieu de travail qui encourage des comptes rendus appropriés, des pauses régulières, des journées de santé mentale, du soutien par les pairs, l'évaluation et la modification des charges de travail, un meilleur accès à un perfectionnement professionnel supplémentaire et des heures régulières où le personnel peut discuter en toute sécurité de l'effet de leur travail sur leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Sur le plan personnel, les aidants doivent évaluer avec soin et honnêtement leur situation de vie : y trouve-t-on un équilibre entre les activités vidantes et enrichissantes ? Ont-ils un accès à de l'exercice régulier, des intérêts autres que professionnels, des comptes rendus personnels ? Peuvent-ils prendre soin de tout le monde, ou se sont-ils fermés au point de ne plus pouvoir donner quand ils rentrent chez eux ? Se tient-ils à l'alcool, à la nourriture, au jeu, au magasinage pour désstresser ? Les aidants doivent reconnaître qu'ils font un travail très spécialisé, et leur vie à la maison doit refléter ce fait.

Les aidants doivent évaluer honnêtement leur niveau actuel d'usure de compassion. Il peut être nécessaire de demander l'aide d'un professionnel de santé mentale entraîné pour traiter les symptômes les plus graves et la dépression concomitante que peut provoquer l'usure de compassion.

Lorsque nous discutons de l'usure de compassion dans nos ateliers, les gens acquiescent à l'unisson quand nous notons que nos clients ne nous ont pas fait cela intentionnellement, et nous ne prônons aucunement de réduire nos clients au silence, ou qu'ils ne nous racontent pas leur cas.

Nous croyons que les aidants sont capables de se réaliser plutôt que de tout simplement se maintenir à flot. Nous croyons aussi fermement qu'une partie de notre responsabilité professionnelle, en tant que conseillers, consiste à mesurer notre niveau d'usure de compassion et à prendre des mesures pour nous occuper de nous-mêmes, afin que nous puissions continuer à faire le travail que nous aimons sans en subir de dommages.

Lectures recommandées
Figley, C.R. (Ed.). (1995) Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized *[l'usure de compassion : réaction au trouble de stress traumatique secondaire chez ceux qui traitent les traumatisés].* New York: Brunner/Mazel.

McCann, I.L.; & Pearlman, L.A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims *[le traumatisme indirect : cadre de travail pour comprendre les effets psychologiques du travail avec des victimes].* Journal of Traumatic Stress, 3: 131 - 149.

■ Suite à la page 10

THE POWER OF WORDS

By Betty Healey

I am beginning to focus on what people say, to pause and really listen to the words that others use in their everyday language. Like some signs, I am noticing that the words we choose are not always intentional; they frequently fail to express what we really want to communicate. More importantly, our words are more than what they appear to be on the surface. As Charles Handy wrote in his book *The Hungry Spirit,* "our words are the dress of our thoughts."

Have you ever listened to yourself speaking, not your tone of voice or volume, but listened to the actual words that you use? In a recent *Authentically You*™ retreat, Anita, one of the participants, described some of the changes she was currently implementing in her life. As she shared her experience with the others, we listened to her choice of vocabulary. What we heard emphasized the "I must do this, I need to do that, I should do this, I have to…"

When she paused, another participant said, "Anita, I hear what you are saying, but what I don't hear is what you want? In your heart of hearts, what do you want?" Anita looked puzzled. "This is not a trick question," I said. We are listening to you and hear you using the words must, have to, need to or should. I am curious, as the others are, is this what you really want?

Anita, of course, is not alone. We all fall into the "must do, should do, have to" trap all the time and fail to use the "I want, I desire, I love" options. We preface action by using I hope to, I wish, I will try…instead of saying I am, I will, or any other action verb in the present tense. Without realizing it, we are diminishing our power. As a result, we delay action or fail to manifest what we want.

Words are very powerful and intimately linked to our emotional and spiritual self. Words reveal your fears, whether these are based on the fear of failure or success, fear of scarcity, fear of love or being loved, and fear of abandonment or fear of being viewed as a fraud. Words detail your state of mind and how you feel about yourself, both your self-confidence and self-esteem. Your choice of words provides a framework for how you show up in the world, how you are perceived by others and the energy you attract.

Each of us has an opportunity everyday to examine how we incorporate words into our language and thoughts. Begin to recognize that your words are aligned with intention, with your sense of personal power and with your desire to manifest the life you choose for yourself.

The next time you start speaking also start listening. Start with being clear on what you want, and escape the external influence of the shoulds, musts and have tos. Then begin to ask, beyond what I want, what do I desire from my heart of hearts, what do I choose for me and the life I want to live, and finally, what do I love? Release the "I hope to, I plan to or I will try" and leverage these into I will and I am. The more we incorporate different choices into our language, the more we evolve spiritually and the more closely we become aligned with our purpose. Do your words energize you or deplete you? Choose carefully.

Before you push the send button, reread e-mails. Is your wording affirmative and intentional or is it responsive and reactive? If you were the recipient of this e-mail, would you be energized, or depleted?

Just as your car's engine can be tuned up, so can your vocabulary. Just as you see the evidence of fine-tuning in the smooth running of your car, so too will you experience this in the smooth running of your life. As you begin to harness the power of your words, and understand their role in manifesting an authentic life, the course of your life will become more focused. Begin to pay attention today to your language and use your language to give direction to your life.

Excerpt from ***roadSIGNS2: Travel Tips to Higher Ground*** *by Betty Healey. For more information on Betty's speaking topics, or to order a copy of roadSIGNS2, please call* ***1-800-287-8610*** *(toll-free) or e-mail resources@creativebound.com*

NEW! Certificate Program in Solution-Focused Counselling

Earn Certification as a **Solution-Focused Practitioner** or as a **Solution-Focused Therapist** with the Canadian Council of Professional Certification (CCPC). Solution Talk™ gives you 60 hours of classroom instruction and supervision towards your certification. You do not need to be part of the Certificate program in order to register for a workshop of your choice. We are very proud to offer:

- **Level 1** • **Level 2** • **SF Groups**
- **SFC with Children and Teens**
- **SFC with Couples and Families**
- **SFC with Grief, Loss, and Chronic Illness**
- **Summer Intensive: Levels 1 & 2**

Continuing Education Hours: Earn 10 hours per workshop. Solution Talk™ is an approved provider of continuing education by the ASWB, the CCA and the CCPC.

Go to **www.solutiontalk.ab.ca** for the 2006-2007 workshop schedule in Alberta and British Columbia.

Call us about ON-SITE TRAINING, supervision services, and the Certificate program.

Toll-Free: 1-866-30-4-Talk
E-Mail: soltalk@telusplanet.net

EN PANNE SÈCHE : COMPRENDRE L'USURE DE LA COMPRÉHENSION suite

■ Suite de la page 9

Stamm, B.H. (Éd.). (1999). Secondary traumatic stress: Self-care issues for clinicians, researchers, and educators *[le stress traumatique secondaire : enjeux des autosoins pour les cliniciens, chercheurs et éducateurs]*, 2e édition. Lutherville, MD: Sidran Press.

Pour obtenir de plus amples renseignements concernant les ateliers sur l'usure de compassion, communiquer avec

Cameron & Mathieu Consulting: cmc@cogeco.ca;
www.cmc-consulting.ca

LE POUVOIR DES MOTS

Par Betty Healey

Je commence à me concentrer sur ce que disent les gens, à faire une pause et à vraiment écouter les mots que les autres utilisent dans leur langage quotidien. Je remarque que les mots que nous choisissons, comme certains signes, ne sont pas toujours intentionnels; souvent, ils ne parviennent pas à exprimer ce que nous voulons réellement communiquer. Et ce qui est le plus important à retenir, c'est que nos mots sont souvent plus que ce qu'ils semblent être en surface. Comme Charles Handy l'a écrit dans son livre *The Hungry Spirit*, « nos mots habillent nos pensées. »

Vous êtes-vous déjà écouté parler, pas le ton ou le volume de votre voix, mais les mots que vous utilisez ? Au cours d'une retraite *Authentically You*™, Anita, une des participantes, a décrit certains des changements qu'elle appliquait dans sa vie. À mesure qu'elle communiquait son expérience, nous avons écouté son choix de vocabulaire. Ce que nous avons entendu soulignait les « Je dois faire ceci, j'ai besoin de faire cela, je devrais faire ceci, il faut que je… »

Lorsqu'elle a fait une pause, un autre participant lui a dit : « Anita, j'entends ce que tu dis, mais ce que je n'entends pas, c'est ce que tu veux. Au plus profond de ton cœur, que veux-tu ? » Anita a eu l'air débousolée. « Ce n'est pas une question-piège, » lui dis-je. « Nous t'écoutons et t'entendons utiliser les mots "doit", "faut", "avoir besoin" ou "devrait". Comme les autres, je suis curieuse de savoir : est-ce là ce que tu veux vraiment ? »

Anita, bien sûr, n'est pas la seule dans son cas. Nous tombons tous, tout le temps, dans le piège du « je dois faire, je devrais faire, il faut que je fasse », et nous négligeons d'utiliser les options « je veux, je désire, j'aime. » Nous utilisons comme préface à l'action « j'espère, je je souhaite, je vais essayer… », au lieu de dire « je suis, je ferai » ou tout autre verbe d'action au temps présent. Sans nous en rendre compte, nous réduisons notre pouvoir. Il en résulte que nous retardons l'action ou négligeons de manifester ce que nous voulons.

Les mots sont très puissants et intimement liés à notre soi émotionnel et spirituel. Les mots révèlent nos peurs, qu'elles soient basées sur la peur de l'échec ou du succès, de la rareté, d'aimer ou d'être aimé, de l'abandon, ou celle d'être vu(e) comme un faux-jeton. Les mots détaillent votre état d'esprit et ce que vous ressentez à propos de vous-même, votre confiance en vous et votre estime de vous. Le choix de vos mots fournit un cadre pour la façon dont vous vous montrez dans le monde, comment vous êtes perçu(e) par les autres et l'énergie que vous attirez.

Chacun de nous a, chaque jour, l'occasion d'examiner comment nous incorporons les mots dans notre langage et nos pensées. Commencez à reconnaître que vos mots correspondent à l'intention, au sens de votre pouvoir personnel et à votre désir de manifester la vie que vous choisissez de vivre.

La prochaine fois que vous commencez à parler, commencez à écouter aussi. Commencez par énoncer clairement ce que vous voulez, et libérez-vous de l'influence externe des « je devrais », « je dois », « il faut que je… » Puis, commencez à vous demander : « Au-delà de ce que veux, qu'est-ce que je désire au plus profond de mon cœur, qu'est-ce que je choisis pour moi et pour la vie que je veux vivre, et finalement, qu'est-ce que j'aime ? » Lâchez prise des « j'espère », des « je prévois » ou des « je vais essayer », et englobez-les dans les « je ferai » et « je suis ». Plus

■ Suite à la page 11

Cameron & Mathieu Consulting a été créé en 2001 par deux professionnels de la santé mentale qui voulaient offrir des ateliers aux aidants en mettant l'accent sur le renouvellement personnel et professionnel. Nous offrons des ateliers pratiques axés sur les compétences sur divers sujets liés à l'usure de compassion, l'épuisement professionnel et la gestion du stress. Nous offrons aussi des services de consultation directement aux organisations qui souhaitent améliorer le bien-être au lieu de travail. Pour obtenir de plus amples renseignements et des ressources, communiquer avec Cameron & Mathieu Consulting au (613) 547-3247, à cmc@cogeco.ca ou visiter le site Internet www.cmc-consulting.ca.

Culture-infused Counselling: Celebrating the Canadian Mosaic

Nancy Arthur, University of Calgary
Sandra Collins, Athabasca University

NANCY ARTHUR

SANDRA COLLINS

A Note from the 2006 Counselling Book Award Authors

A lot has been written in the last two decades in the area of multicultural counselling, but there are few resources available that are focused specifically on Canadian contexts and issues. Canada is a nation steeped in multiculturalism – from our earliest historical roots to our current social context. What it means to be Canadian, what it means to be a psychologist or counsellor in Canada, what it means to practice in an ethical and competent manner, cannot be separated from an examination of culture and cultural differences. The purpose of this book is to provide Canadian practitioners and educators with a resource for integrating cultural awareness into each aspect of their work.

Whatever the context of your practice, you will encounter clients who differ from you in worldview and cultural background. Culture is subtle and pervasive, affecting each person we encounter. Each of us must ask ourselves how prepared we are to respond effectively to differences across ethnicity, gender, sexual orientation, ability, age, socioeconomic status, and other factors that impact how people view us, view themselves, and view the world around them? In Canada, there are many issues that still differentially affect members of various non-dominant groups, including access to resources and services, social and economic discrimination, and lack of sensitivity to differences in cultural worldview. Psychologists and counsellors have an opportunity to positively impact the well-being of individuals and groups by carefully attending to cultural differences and actively challenging the systems that lead to client distress and ill health.

Our intention in writing *Culture-Infused Counselling: Celebrating the Canadian Mosiac* was to provide a comprehensive foundation for building self-awareness, self-confidence, and professional competency. We devote a considerable amount of time to framing our counselling model within the specific context of cultural issues in Canada, while also drawing on what we see as the most significant contributions to the field in the American literature. We offer a theoretical framework and practical guide for understanding one's own personal culture, for increasing awareness of the culture of one's clients, and for integrating culture into all aspects of one's professional practice. We focus on the development of multicultural competence by responding to the following key questions:

- What is culture?
- Who is considered 'culturally different?'
- What are the impacts of cultural differences on interpersonal communication and the development of an effective working alliance with clients?
- How does culture affect understandings of healthy development and of personal, interpersonal, and systemic problems?
- How do cultural differences affect the goals of counselling and the change process?
- What does it mean for a practitioner to be multiculturally competent?
- What specific knowledge, attitudes, and skills does one need to work effectively with clients from diverse cultural backgrounds?
- What steps can practitioners take to gain the necessary competencies to address cultural issues with all clients?

We were very fortunate to be able to draw on the expertise of colleagues across Canada who contributed excellent chapters on specific issues related to cultural competence, such as ethics (Jean Pettifor), research (Kathy Offet-Gartner), and assessment (John Stewart). Others contributed chapters that apply the concepts discussed in the book to specific non-dominant populations in Canada: First Nations peoples (Art Blue & Wes Darou), immigrants and refugees (Nancy Arthur & Noorfarah Merali), non-dominant ethnic groups (Monica Justin), women (Vivian Lalande & Ann Laverty), lesbians (Sandra Collins & Jane Oxenbury), gay males (Kevin Alderson), and international students (Nancy Arthur). Each of these chapters describes the worldview of members of the specific cultural group and explores their view healthy functioning. They also discuss some of the common challenges facing members of that population and provide guidelines for infusing sensitivity to cultural issues into the counselling process. While it was impossible to provide information about all cultural groups in Canada, we have attempted to integrate a range of perspectives to highlight core competencies for working with a wide range of culturally diverse clientele.

This book is also based on the premise that cultural inquiry must be incorporated into all areas of professional practice. Much of the literature to date has focused on applied

■ Continued on page 12

LE POUVOIR DES MOTS suite

■ Suite de la page 10

nous incorporons de choix dans notre langage, plus nous évolutions spirituellement et plus nous rapprochons de notre objectif. Vos mots vous donnent-ils de l'énergie, ou est-ce qu'ils vous vident ? Choisissez avec soin.

Avant d'appuyer sur le bouton « envoi », relisez les courriels. Votre formulation est-elle affirmative et intentionnelle, ou est-elle faite en réaction ? Si vous étiez le récipiendaire de ce courriel, serez-vous rempli d'énergie ou vidé ?

Tout comme le moteur de votre auto doit être mis au point, il faut mettre au point votre vocabulaire. Tout comme vous pouvez constater l'effet de la mise au point dans le roulement doux de votre voiture, vous pourrez constater l'effet des mots dans le « roulement doux » de votre vie. À mesure que vous commencez à hamacher le pouvoir de vos mots, et à comprendre leur rôle dans la manifestation d'une vie authentique, le cours de votre vie sera plus concentré. Commencez à porter attention aujourd'hui à votre langage, et utilisez votre langage pour donner une orientation à votre vie.

Extrait de ***roadSIGNS2: Travel Tips to Higher Ground****, par Betty Healey. Pour obtenir plus d'information sur les sujets des conférences de Mme Healey, ou commander un exemplaire de roadSIGNS2, veuillez composer le* ***1-800-287-8610*** *(sans frais) ou envoyer un courriel à resources@creativebound.com*

Culture-infused Counselling: Celebrating the Canadian Mosaic

Nancy Arthur, Université de Calgary
Sandra Collins, Université Athabasca

NANCY ARTHUR

SANDRA COLLINS

Note des auteures du livre qui a remporté le Prix du livre sur le counseling 2006

On a beaucoup écrit au cours des deux dernières décennies dans le domaine du counseling multiculturel, mais peu des ressources disponibles se concentrent spécifiquement sur les contextes et problèmes canadiens. Le Canada a baigné dans le multiculturalisme — depuis ses premières racines dans l'histoire jusqu'à notre contexte social actuel. Ce que veut dire être Canadien, être un psychologue ou conseiller au Canada, pratiquer de façon éthique et compétente, ne peut pas être coupé d'une étude de la culture et des différences culturelles. Ce livre a pour but de fournir aux praticiens et éducateurs canadiens une ressource pour intégrer la sensibilisation culturelle dans chaque aspect de leur travail.

Quel que soit le contexte de votre pratique, vous rencontrerez des clients dont la vision du monde et les références culturelles diffèrent des vôtres. La culture est subtile et envahissante, elle affecte chaque personne que nous rencontrons. Chacun de nous doit se demander à quel point nous sommes prêts à réagir efficacement aux différences d'ethnie, de genre, d'orientation sexuelle, de capacité, d'âge, de statut socio-économique, et d'autres facteurs qui se répercutent sur la façon dont les gens nous voient, se voient, et voient le monde autour d'eux. Au Canada, plusieurs problèmes affectent encore de façon différente divers groupes non dominants, dont l'accès aux ressources et services, la discrimination sociale et économique, et le manque de sensibilité aux différences dans la vision du monde. Les psychologues et les conseillers ont l'occasion d'avoir un effet positif sur le bien-être des individus et des groupes en portant une grande attention aux différences culturelles et en contestant activement les systèmes qui mènent à la détresse et à la mauvaise santé des clients.

Notre intention, en écrivant *Culture-Infused Counselling: Celebrating the Canadian Mosaic*, était de fournir un fondement exhaustif sur lequel bâtir la conscience de soi, la confiance en soi et la compétence professionnelle. Nous consacrons un temps considérable à cadrer notre modèle de counseling dans le contexte spécifique des problèmes culturels au Canada, tout en puisant à même ce que nous considérons comme étant les apports les plus importants au domaine dans la littérature américaine. Nous offrons un cadre théorique et un guide pratique pour comprendre sa propre culture, pour améliorer la sensibilisation à la culture de ses clients, et pour intégrer la culture dans tous les aspects de sa pratique professionnelle. Nous nous concentrons sur le développement d'une compétence en multiculturalisme en répondant aux questions clés suivantes :

■ Suite à la page 12

Culture-infused Counselling cont'd

■ Continued from page 11

counselling practice. We broaden the focus to include other critical areas of practice, such as teaching, research, consultation, supervision, and social action. While it is impossible to address each of these areas effectively in one book, we hope that the coverage provided will serve as a starting point for students and practitioners to seek out additional resources to enhance their competence in these areas.

The emphasis on social justice in this book also provides part of the conceptual framework for our writing. It is our belief that the professions of counselling and psychology in Canada stand in a crucial position of influence at the grass roots level, in our work with individual clients, groups, and organizations, and at broader socio-political levels, with provincial or national forces. While we are proud to be Canadians and attempt to highlight the globally recognized position of this country in terms of advanced multicultural policy, we also recognize that the reality of many non-dominant populations in Canada falls far short of the ideal of inclusiveness and mutual respect. It is our hope this book will also inspire psychologists and counsellors to respond to their broader professional obligation to act on behalf of the less powerful in our society to effect lasting change.

We are delighted and honoured that this book has been chosen for the 2006 Counselling Book Award. Writing this book has expanded our own theoretical and practical frameworks and challenged us to widen our view of professional activities and roles, including our responsibility for social justice. We hope that many of you will join us in the pursuit of equity, respect, and justice for all members of Canadian society.

For more information about *Culture-infused Counselling*, please refer to our website at www.counsellingconcepts.ca.

PROTECT YOURSELF...

Let us counsel you in your insurance needs

AON

• Professional Liability

• Commercial General Liability

• Property Coverages

Insurance Brokers
1-800-267-9364
group.programs@aon.ca
www.cca-acc-aon.ca

It's time your insurance got Personal!

Isn't it time your insurance company recognized you?

- Preferred rates for members of the Canadian Counselling Association
- We're a direct writer – there are no brokers and no commissions
- Convenient hours – 8 to 8 Monday to Friday and 8 to 4 Saturdays
- 24/7 emergency claims help

For a home or auto insurance quote call
1 888 476-8737
or visit us at
www.thepersonal.com/ccacc

thePersonal
Home and Auto Group Insurance

Auto insurance not available in Manitoba, Saskatchewan or British Columbia due to government run plans.

Culture-infused Counselling suite

■ Suite de la page 11

- Qu'est-ce que la culture ?
- Qui est considéré comme ayant une « culture différente » ?
- Quels sont les effets des différences culturelles sur la communication interpersonnelle et sur le développement d'une alliance de travail efficace avec les clients ?
- Comment la culture affecte-t-elle les compréhensions d'un développement sain et des problèmes personnels, interpersonnels et systémiques ?
- Comment les différences culturelles affectent-elles les objectifs du counselling et le processus de changement ?
- Qu'est-ce que cela veut dire pour un praticien d'avoir des compétences multiculturelles ?
- De quelles connaissances, attitudes et compétences spécifiques a-t-on besoin pour travailler efficacement avec des clients de contextes culturels variés ?
- Quelles étapes les praticiens doivent-ils franchir pour acquérir les compétences nécessaires afin d'aborder les problèmes culturels avec tous les clients ?

Nous avons eu la très bonne fortune de pouvoir puiser dans l'expertise de collègues de partout au Canada qui ont contribué d'excellents chapitres sur des questions spécifiques liées à la compétence culturelle, telles que l'éthique (Jean Pettifor), la recherche (Kathy Offet-Gartner) et l'évaluation (John Stewart). D'autres ont contribué des chapitres qui appliquent les concepts discutés dans le livre à des populations spécifiques non dominantes au Canada : les Premières Nations (Art Blue et Wes Daroul), les immigrants et les réfugiés (Nancy Arthur et Noorfarah Merali), les groupes ethniques non dominants (Monica Justin), les femmes (Vivian Lalande et Ann Laverty), les lesbiennes (Sandra Collins et Jane Oxenbury), les homosexuels (Kevin Anderson) et les étudiants étrangers (Nancy Arthur). Chacun de ces chapitres décrit la vision du monde de membres de groupes culturels spécifiques et explore leur point de vue sur le fonctionnement sain. Ils discutent aussi certains des défis que doivent courammment relever les membres de cette population et fournissent des lignes directrices pour instiller une sensibilité aux questions culturelles dans le processus de counseling. Bien qu'il ait été impossible de fournir de l'information sur tous les groupes culturels au Canada, nous avons tenté d'intégrer une vaste gamme de perspectives pour souligner des compétences de base pour pouvoir travailler avec des clients provenant d'une vaste gamme de cultures.

Ce livre est aussi basé sur la prémisse que la recherche sur les cultures doit être incorporée à tous les domaines de la pratique professionnelle. Une grande partie de la littérature à ce jour s'est concentrée sur l'application à la pratique du counseling. Nous avons élargi cet horizon pour englober d'autres domaines critiques de la recherche, tels que l'enseignement, la recherche, la consultation, la supervision et l'action sociale. Bien qu'il soit impossible d'aborder chacun de ces domaines efficacement dans un seul livre, nous espérons que le matériel couvert servira de point de départ aux étudiants et praticiens vers des ressources supplémentaires leur permettant d'améliorer leurs compétences dans ces domaines.

L'accent que met ce livre sur la justice sociale a aussi fourni une partie du cadre conceptuel de notre rédaction. Nous croyons que les professions du counseling et de la psychologie au Canada occupent une position d'influence crucialle au niveau de la base, par notre travail avec des individus, des groupes et des organisations et aux niveaux sociopolitiques plus vastes que sont les forces provinciales et nationales. Bien que nous soyons fiers d'être Canadiens et tentions de souligner la position internationale de par sa politique multiculturelle avancée, nous reconnaissons aussi que la réalité de plusieurs populations non dominantes au Canada est bien loin de l'idéal d'inclusion et de respect mutuel. Nous espérons que ce livre inspirera aussi les psychologues et conseillers à respecter leur obligation professionnelle plus vaste d'agir au nom des moins puissants de notre société pour obtenir un changement durable.

Nous sommes ravies et honorées que ce livre ait été choisi pour le Prix du livre sur le counseling 2006. L'écrire a étendu nos propres cadres théoriques et pratiques et nous a poussés à élargir notre vision des activités et rôles professionnels, y compris notre responsabilité relativement à la justice sociale. Nous espérons que nombre d'entre vous vous joindrez à nous dans cette recherche d'équité, de respect et de justice pour tous les membres de la société canadienne.

Pour de plus amples renseignements sur *Culture-infused Counselling*, veuillez vous reporter à notre site Internet, à www.counsellingconcepts.ca.

PROTEGEZ-VOUS...

Laisse nous vous conseiller sur vos besoins d'assurance

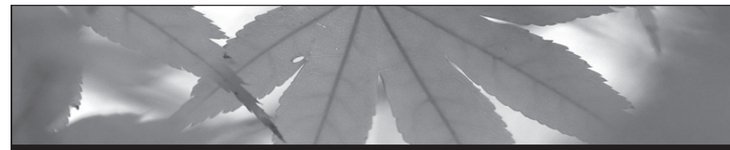
AON

• Responsabilité Professionnelle

• Responsabilité Civile

• Assurance des biens

Courtier d'assurance
1-800-267-9364
group.programs@aon.ca
www.cca-acc-aon.ca



jack hirose & ASSOCIATES INC.
Quality workshops for mental health and education professionals

Upcoming Fall Workshops

www.jackhirose.com

Greater Vancouver

3rd Annual Western Canadian Conference: Addictions & Mental Health
(co-sponsored with Dr. Ray Baker, M.D. & Healthquest)
Date: November 16 - 18, 2006
Speakers: Dr. Scott Miller, Ph.D.; Dr. Stephanie Covington, Ph.D; Jane Middelton-Moz, M.S.; Dr. Michael Leeds, Ph.D; John Bradshaw and others

This three-day event will explore the latest information on dealing with addictions and mental health.

Imago Relationship Therapy & Healing Intimate Wounds (1 or 2 day option)
Date: November 29 - 30, 2006
Speakers: Day 1: Dr. Harville Hendrix, Ph.D.; Day 2: Dr. Janice Abrahms Spring, Ph.D.

Harville Hendrix will discuss Imago Relationship Therapy and Janice Abrahms Spring will propose a radical, new alternative to forgiveness.

Solution Focused Therapy: Depression, Anxiety & Phobias
Date: December 1 - 2, 2006
Speaker: Bill O'Hanlon, M.S.

Bill O'Hanlon will offer solution-oriented therapy on treating depression, anxiety and phobias.

Treating Traumatized Adults and Children: A Life Span Treatment Approach
Date: December 6 - 7, 2006
Speaker: Dr. Don Meichenbaum, Ph.D.

In this workshop, Dr. Meichenbaum will examine the development and treatment of children, adolescents and adults with PTSD from a life-span perspective.

Dealing With Grief and Loss
Date: December 8, 2006
Speaker: Dr. Robert Neimeyer, Ph.D.

This workshop explores the experience of loss and presents grief therapy as a process of meaning reconstruction.

For further information or to download a brochure, contact Jack Hirose & Associates at:
(604) 924-0296 or Toll Free: 1-800-456-5424
www.jackhirose.com / jackhirose@shaw.ca

Calgary

New Frontiers in Trauma Treatment
Date: October 12 - 13, 2006
Speaker: Dr. Bessel van der Kolk, M.D.

This two day workshop explores the dissociated, fragmented way brains store memories of trauma.

Imago Relationship Therapy: Theory & Therapy Processes
Date: October 16 - 17, 2006
Speaker: Dr. Harville Hendrix, Ph.D.

Harville Hendrix will discuss Imago Relationship Therapy: the theory of couplehood and couples therapy.

The Explosive Child
Date: November 3, 2006
Speaker: Dr. Ross Greene, Ph.D.

Dr. Greene provides an overview of a model of treatment called Collaborative Problem Solving.

Red Deer

Scared Stiff: Fast, Effective Treatment for Anxiety Disorders
Date: November 9 - 10, 2006
Speaker: Dr. David Burns, M.D.

Dr. David Burns will describe three powerful models for the treatment of anxiety disorders.

Toronto

Treating Borderline, Narcissistic & Other Challenging Patients - Applications of Cognitive Motivational Therapy
Date: October 26-27, 2006
Speaker: Dr. David Burns, M.D.

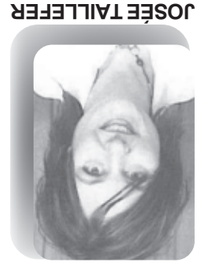
Dr. David Burns will explore a new method for treating challenging, resistant patients.

Improving Your Effectiveness of Clinical Work by 65% Without Hardly Trying - Evidence Based Strategies
Date: October 24 - 25, 2006
Speaker: Dr. Scott Miller, Ph.D.

Dr. Scott Miller discusses a simple, valid and reliable alternative to maximize the effectiveness and efficiency of treatment.

Rubrique de la registraire

Veuillez vous joindre à moi pour accueillir Josée Tailleifer à son poste de registrare. Josée a une maîtrise ès arts en counseling de l'Université d'Ottawa - Université St-Paul, et un baccalauréat ès arts en psychologie de l'Université d'Ottawa. Entièrement bilingue, Josée a des antécédents cliniques en intervention post-traumatique, toxicomanie et counseling à court terme. Elle a la réputation d'être centrée sur le client et d'adopter une approche éthique et professionnelle dans tout ce qu'elle fait.



Josée Tailleifer
CCA Registrar

Il faut appeler un chat un chat...

Le Comité des services aux membres de l'ACC a été bien occupé à faire des remue-méninges et à discuter d'un nouveau nom pour le *Cognica*.

Aiguillé par une suggestion du Conseil voulant que le temps soit venu de donner un nouveau look et peut-être un nouveau nom à *Cognica*, le comité a consacré un temps considérable à passer en revue plusieurs options et à dresser une liste abrégée des nouveaux noms possibles.

Tout en réfléchissant les possibilités, le comité trouvait important de garder en tête l'objectif du bulletin, son lectorat et le fait que le nouveau nom devait avoir une résonance dans les deux langues officielles. Après de nombreuses discussions, le choix s'est arrêté en anglais sur « Canadian Counsellor Connections » et en français sur la possibilité de « **Le Conseiller canadien en contact** » ou de « **En contact avec les conseillers canadiens** ».

Le débat est désormais ouvert aux lecteurs de *Cognica*. Qu'en pensez-vous ? Pensez-vous que le temps est venu de changer le nom du bulletin ou êtes-vous satisfait du nom *Cognica* ?

Faites-nous-le savoir en envoyant un courriel à dg@ccacc.ca. Une simple phrase, « Oui, il est temps de renommer le bulletin *Cognica* » ou « Non, j'aime le nom *Cognica* », suffira à nous aider à passer à la prochaine étape du processus. Bien sûr, nous vous saurons gré de toute observation supplémentaire.

Comme toujours, merci de votre participation !

OYÉ ! OYÉ ! En vente, un inuksuk juste pour vous !

Saisissez cette occasion de donner à une personne spéciale un cadeau unique et signifiant, un inuksuk, qui symbolise le leadership et l'importance de l'amitié, et qui nous rappelle notre interdépendance.

Un achat spécial pour seulement 23 $, de l'ACC, qui comprend notre affiche descriptive et trilingue !

Frais de port en sus.

Conseiller(ère)s canadien(ne)s certifié(e)s

Voici les noms des membres de l'ACC nouvellement certifiés.

Alberta		**Nouvelle Écosse**	
Marcia Buhler	Sarah Hickenbottom	Melissa Mask	Marion Drake-Arbing
Jill Burrows	Barbara Shields	Elaine O'Reilly	Catherine Lynn
Yu-Ling Sophia Liu	Carolyn Stober	Elizabeth Clark	McAleer
	Laris Williams	Jean Eyking	Jillian Perkins
		Colleen Logan	Laura Reitsma
			Tracey Ropp
Colombie-Britannique	**Manitoba**	**Ontario**	**Québec**
Ronald Allanach	William Thomas	Karen Bell	Priya Sharma
Kasim Al-Mashat		Michelle Bentley	Nancy VanderSchaaf
Anna Bardi	**Nouveau-Brunswick**	Nancy Chowet	Suzanne Guérin
Gloria Beshara	Jessica Porter	Sally Dwyer	Lise M. Rowell
Bianca Butéri	Newfoundland and Labrador	Gabor P. Gellert	**L'île du Prince Édouard**
Susan Haddow	Seema Khan	Ilana Kaufman	Tammi Jo Auld
	Janet Meaney	Nadine Lulu	Heather R Doyle
			International
			Mary Foster
			Steve Abrams

REGISTRAR'S COLUMN

JOSÉE TAILLEFER
CCA Registrar

Please join me in welcoming Josée Taillefer to her position as Registrar. Josée has a Master of Arts in Counselling from the University of Ottawa – St-Paul University and a Bachelor of Arts in Psychology from the University of Ottawa. Completely bilingual, Josée has a clinical background in post-traumatic intervention and addiction and short-term counselling. She has a reputation for being client-centred and adopting an ethical and professional approach to all that she does.

Great News! We have Inuksuit.

Here's your chance to give that important person a unique and significant gift, an Inuksuk, which is symbolic of leadership, the importance of friendship and reminds us of our dependence upon one another.

A special purchase for only $23 from CCA which includes our trilingual descriptive poster!

Shipping and handling extra.

WHAT'S IN A NAME?

The Membership Services Committee of CCA has been busy brainstorming and debating a new name for *Cognica*.

Sparked by a suggestion from the board that it was time for a new look and potentially a new name for *Cognica*, this committee has devoted considerable time to reviewing a number of options and developing a short list of possible new names.

As the committee was reviewing potential candidates, it was important for them to keep in mind the purpose of the newsletter, its audience and the fact that the new name needed to resonate in both official languages. After much debate the final choice was "**Canadian Counsellor Connections**" in English and and in French a possibility of "**Le Conseiller Canadien en Contact**" or "**En Contact avec les Conseillers Canadiens**".

However, at this time, the debate has now been opened to *Cognica's* audience. What do you think? Is it time for a change or are you happy with the name *Cognica*?

Please let us know by sending an email to dg@ccacc.ca. A simple, yes its time to rename *Cognica* or no, I like the name *Cognica* will be sufficient to assist us in looking at the next step in this process. Of course, additional comments are always appreciated.

As always, thank you for your participation!

Canadian Certified Counsellors

The following CCA members have been recently certified.

Alberta
Marcia Buhler
Jill Burrows
Yu-Ling Sophia Liu

British Columbia
Ronald Allanach
Kasim Al-Mashat
Anna Bardi
Gloria Beshara
Bianca Buteri
Susan Haddow
Sarah Hickenbottom
Barbara Shields
Carolyn Stober
Lauris Williams

Manitoba
William Thomas

New Brunswick
Jessica Porter

Newfoundland and Labrador
Seema Khan
Janet Meaney

Nova Scotia
Elizabeth Clark
Jean Eyking
Coleen Logan

Ontario
Kaaren Bell
Michelle Bentley
Nancy Chowet
Sally Dwyer
Gabor P. Gellert
Ilana Kaufman
Nadine Lulu
Melissa Mask
Elaine O'Reilly
Jillian Perkins
Laura Reitsma
Tracey Ropp
Priya Sharma
Nancy VanderSchaaf

PEI
Tammi Jo Auld
Heather R Doyle
Marion Drake-Arbing
Catherine Lynn
McAleer

Quebec
Suzanne Guérin
Lise M. Rowell

International
Mary Foster
Steve Abrams

CCA Board of Directors / Conseil d'administration de l'ACC 2005 - 2007

Executive Committee / Comité exécutif

President/Président: Dr. David Paterson (president@ccacc.ca)
President-Elect/Président élu: Maria De Cicco (maria-de-cicco@csph.qc.ca)
Past-President/Président sortant: Lorne Flavelle (lorenflavelle@hotmail.com)
Treasurer/Trésorier: Bruce Bailey (bruce.bailey@kwanlen.ca)
Secretary/Secrétaire: staff / membre du personnel
Executive Director/Directrice générale: Barbara MacCallum (dg@ccacc.ca)

Provincial Directors / Directeurs provinciaux

Newfoundland-Labrador/Terre-Neuve et Labrador: Lynda Youngfusband (ybnb@nfld.net)
Prince Edward Island/l'Île-du-Prince-Édouard : Corrine Hendricken-Eldershaw (corrine@careerservicesspe.com)
New Brunswick Anglophones: Maxine MacMillan (maxine.macmillan@gnb.ca)
Nouveau-Brunswick francophones: Réal LeClerc (Real.Leclerc@gnb.ca)
Nova Scotia/Nouvelle Ecosse: Dr. Ron Lehr (ron.lehr@acadiau.ca)
Québec francophones: Michel Turcotte (mturcotte@sympatico.ca)
Quebec Anglophones: Janice Tester (janice.tester@mcgill.ca)
Ontario Anglophones: Hope Wojcik (hope.wojcik@ocdsb.ca)
Ontario francophones: Mona Chevalier (MChevalier@lactfc.on.ca)
Manitoba / Nunavut: Lorna Martin (lormartin@gov.mb.ca)
Saskatchewan: Connie Gerwing (gerwing@sist.sk.ca)
Alberta-Northwest Territories / Alberta et Territoires du Nord-Ouest: Lorelee Warren (1803wdlw99@telus.net)
British Columbia-Yukon / Colombie-Britannique et Yukon: Bruce Bailey (bruce.bailey@kwanlen.ca)
CCDF President/Présidente FCAC: Barbara MacCallum (bmaccallum@rogers.com)

CCA National Office/ Siège social de l'ACC

16 Concourse Gate Suite 600 Ottawa, Ontario K2E 7S8
Tel/tél. : (613) 237-1099 Fax/téléc. : (613) 237-9786
Toll Free / Sans frais : 1-877-765-5565
E-mail/courriel : info@ccacc.ca
Website/site internet - www.ccacc.ca

Cognica Ad Rates / Taux publicitaires

	1 Time/fois	4 Times/fois	Size/format
1 page	$510.00	$430.00 ea/ch.	6 ½ X 9"
1/2 page	$325.00	$270.00 ea.	3 ½ X 9"
1/4 page	$215.00	$165.00 ea.	3 ½ X 4 ½
Business card / carte d'affaire	$ 85.00	$ 55.00 ea.	2 X 3 ½

Insert Rates / Taux des encarts

≤ 30 gr	$ 700.00
31 - 54 gr.	$ 805.00
55 - 64 gr.	$ 910.00
65 - 84 gr.	$1,020.00
85 - 114 gr.	$1,290.00
≥ 115 gr.	call for quote/appeler

CCA Staff / Personnel de l'ACC

Executive Director/Directrice générale: Barbara MacCallum (dg@ccacc.ca)
Office Manager/Gérante: Lyse Larfamboise (lyse@ccacc.ca)
Membership: Denise Manley (member.services@ccacc.ca)
Register/Registraire: Josée Taillefer (Registr@ccacc.ca)
CEUs/UEP: Marisabelle Terriault-Elibani (marisabelle12@hotmail.com)
CJC Editor/Redactrice en chef, CJC: Dr. Vivian Lalande (cjc.rcc@ucalgary.ca)

Standing Committees / Comités permanents 2005 - 2007

Appeals Committee/ Comité d'appels - Dr. David Paterson (Chair/président)
Ethics Committee/ Comité de déontologie - Corrine Hendricken-Eldershaw (Chair/présidente)
Finances - Bruce Bailey (Chair/président)
Membership Services Committee/ Comité des services aux membres - Maria De Cicco (Chair/présidente)
Advocacy & Liaison Committee/ Comité Plaidoyer, durabilité et liaison - Lorna Martin (Chair/présidente)
Certification Advisory Committee/ Comité sur la certification - Michel Turcotte (Chair/président)
3rd party/ Comité sur la tiers parti - Lucy MacDonald (Chair/présidente)
CACEP/CAPFC - Dr. Sharon Robertson & Dr. Bill Borgen (co-chairs/co-présidents)
Bilingualism and Biculturalism Committee / Comité sur le bilinguisme et biculturalisme – Réal LeClerc (Chair/président)

Chapter Presidents / Présidents de chapitres

Atlantic/Atlantique: Pam Sproul-Smith (pam.smith-sproul@gnb.ca)
National Capital Region/Région de la capitale nationale: Susan Carter (sue-carter@hotmail.com)
British Columbia/Colombie-Britannique: Ruth Silverman (rdsilver@alumni.sfu.ca
Career Development/Développement en carrière: Corrine Hendricken-Eldershaw (corrine@careerservicesspe.com)
Counsellor Educator/Formateurs de conseillers: Dr. Glenn Sheppard (glenns@mun.ca)
Creative Arts in Counselling/Arts créatifs en counseling: Nisha Sajnani (nishacca@yahoo.ca)
Feminist Network/Réseau féministe: Donna Bretell (bretell@sask.usask.ca)
Private Practitioners/Conseillers en pratique privée: Lucy MacDonald (lucy@lucymacdonald.com)
School Counsellors/Conseillers scolaires: Sandi Duffield-King (sdking@edu.pe.ca)
Aboriginal Circle/Cercle autochtone: Vacant
Pastoral / Pastorale : Anjali Joseph (ajoseph@canadianconsellors.org)
Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender and Two-Spirited (GLBTT)/ Homosexuels, Lesbiennes, Bisexuels, Transgendérisme et Bispiritualité : Robert Roughley (robert@hoddinott.com)