COGNICA – Vol. 44 No. 4 | Automne 2012

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

Ce numéro

Message de la présidente.....2

Message de la présidente élue.....4

Prévention et tolérance: Guide du conseiller en matière d'intimidation.....7

La certification fondée sur l'expérience de travail.....10

Une employée de la Memorial University fait une présentation à un congrès international de neuropsychologie.....12

Congé solidaire.....13

Le traitement éclairé par les commentaires.....16

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

Message de la présidente

L'acoustique de la saison

Il est tard. Dans le silence de la nuit, je descends à pas feutrés vers le bureau, où le clair de lune trace des flaques luisantes sur le plancher. Une simple touche sur le clavier ravive l'écran. Douze nouveaux messages. Je récapitule dans mon esprit les fuseaux horaires. En Australie, c'est demain après-midi. Au R.-U., la journée de travail débute. Des lève-tôt à Happy Valley Goose Bay? Des oiseaux de nuit à Vancouver? Une personne insomniaque à Steichbach?

Au début de mon mandat en tant que présidente élue, l'ACCP est devenue reconnue comme étant la voix nationale du counseling et de la psychothérapie au Canada. Les membres établissaient des liens depuis six fuseaux horaires. Lorsque j'entrepris mon mandat de présidente, il est devenu évident que l'ACCP se taillait rapidement une place sur la scène internationale du counseling. Grâce aux communications, et plus particulièrement au courrier électronique, l'ACCP et l'ensemble de la communauté du counseling international devenaient instantanément de proches partenaires. La planète comptant 25 fuseaux horaires, la boîte de réception de mon courriel est rarement vide, et la camaraderie entre collègues s'effectue dans de nombreuses langues et traditions de counseling. Il y a aussi quelque chose de merveilleux et de surréaliste que de pouvoir faire la conversation dans un délai de 15 minutes avec Singapour, Brisbane, Vancouver et Rugby.

La brise nocturne pénètre par la fenêtre et balaie mon visage tandis que je commence à faire défiler mes messages. Mon esprit se laisse transporter par l'air automnal : une autre saison. Le fond de l'air nocturne, comme lorsqu'on mord dans une pomme verte, taquine mes sens et allume ma vivacité. Mes pensées sont hantées par la description de l'automne proposée par Eric Sloane : « L'acoustique de cette saison est fort différente et toutes les sonorités, même les plus feutrées, sont aussi claires que l'air automnal. »

C'est précisément le cas. Dans cette solitude automnale, je sens que l'acoustique a changé au sein de l'ACCP. À cause de notre voix nationale et de l'émergence de notre association sur le plan international, nos messages, même les plus feutrés, sont devenus plus clairs, notre travail et notre orientation professionnelle sont mieux centrés et, tout comme les feuilles d'automne, ils bruissent chaque fois que notre profession fait un pas.

Au cours de cette nouvelle saison de counseling et de psychothérapie, nos activités menées au nom des praticiens canadiens se sont attachées à assurer la crédibilité de nos membres à l'échelle nationale et internationale. L'ACCP s'est donné pour objectif de mettre en valeur le bon travail de ses membres, d'accroître la reconnaissance de leur savoir, de leurs compétences et de leurs attributs professionnels sur la scène mondiale. Pour ce faire, nous avons échangé de nombreux communiqués avec les gouvernements et avons régulièrement distribué des communiqués de presse ayant trait à des

initiatives en santé mentale qui touchent notre Association, ses membres individuels et les gens qu'ils desservent. Nous entretenons des échanges et consultations bilatérales avec des associations, des ordres professionnels et des organismes ayant des vues communes, afin de connaître le pouls de la nation et de pouvoir détecter les changements dans le paysage professionnel et avertir nos membres des effets que ces changements peuvent avoir sur leur travail important.

Nos recherches constantes parmi les processus et exigences réglementaires provinciaux et les normes internationales régissant la profession du counseling et sa supervision nous ont amenés à faire passer à 36 le nombre de crédits d'éducation permanente requis tous les trois ans de la part de nos membres pour conserver leur titre de CCC. Nous avons simultanément accru le nombre et la variété des possibilités de formation professionnelle offertes à nos membres.

L'arrivée de l'automne au Canada signale aussi le début d'une nouvelle année scolaire. Cette année, nous accueillons notre première cohorte d'étudiants inscrits au cours de supervision de niveau maîtrise, qui ouvre la voie aux membres en quête d'une norme reconnue pour la supervision : superviseur(e)/conseiller(ère) canadien(ne) certifié(e) (CCC-S). L'Université d'Ottawa hébergera ce premier cours en ligne en 2012-2013. À l'appui de ce cours, l'ACCP a récemment publié Le manuel de supervision de counseling et de psychothérapie : un manuel à l'intention des superviseurs et candidats canadiens certifiés. Ce Manuel est conçu pour assister les superviseurs et leurs supervisés dans l'établissement d'une relation de travail positive, qui soit à la fois collégiale, informative, opportune, utile et favorable au développement. On prépare actuellement un document didactique sur la supervision du counseling et de la psychothérapie, et l'on prévoit sa publication en 2014.

Tout en travaillant aux ressources relatives à la supervision appropriée, nous entreprenons aussi de mettre à jour le manuel des cas de déontologie de l'ACCP. Utilisé dans les cours de formation des conseillers dans tout le pays et à l'étranger, le manuel conservera, dans son édition 2013, la même structure que l'ancienne version, mais on y ajoutera des chapitres portant sur des contextes particuliers, comme les milieux ruraux, le counseling en ligne, etc.

D'un simple clic, l'écran perd de sa luminescence, devient noir et je reviens à mon propre fuseau horaire et à mon bureau silencieux. À l'extérieur, le vent prend de la vigueur et commence à souffler en rafales. Est-ce que je perçois le bruissement des feuilles sur le sentier? Dans mon esprit, elles tournoient et tourbillonnent pour se fondre au sentier de notre profession au vingt et unième siècle. C'est une profession noble que vous avez choisie, et sa valeur est de plus en plus reconnue à l'échelle mondiale. Je m'éloigne de la fenêtre, fière de faire partie de cette aventure.

Lorna Martin
Présidente de l'ACCP

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

Message de la présidente élue

Vous songez à vous joindre au Conseil d'administration?

Trop souvent nous restons à l'écart et laissons l'eau s'écouler.
Vers ce que nous avons remis à demain et qui est maintenant devenu aujourd'hui.
Alors ne restez pas assis sur le rivage en vous disant satisfait.
Choisissez de risquer les rapides et d'oser danser dans les vagues.

-Garth Brooks

J'ai joué de nombreux rôles au sein de l'ACCP depuis 2002, notamment quatre années en tant que membre du conseil, quatre années en tant que membre du Comité de direction et quatre années comme présidente du Comité de certification. Par ailleurs, j'ai occupé de nombreux autres postes au sein de l'Association. Le fait de devenir membre du CA et du Comité de direction fut pour moi un moyen significatif d'explorer de quelle façon mon expérience et mon expertise peuvent être mises en œuvre dans le secteur sans but lucratif à l'échelon de la gouvernance et, en définitive, comment elles peuvent aider à faire progresser vers l'objectif que s'est fixé l'ACCP de se faire reconnaître comme étant l'association NATIONALE du counseling et de la psychothérapie au Canada. La démarche a aussi constitué une façon gratifiante et très déterminante de desservir la communauté du counseling, tout en apprenant de nouvelles habiletés transposables à d'autres aspects de ma vie. Je crois que l'élément le plus important pour réussir en tant que membre du CA et aider à rendre ce dernier beaucoup plus efficace tient à votre propre intérêt et à votre passion à l'égard du travail de ce groupe. Au sein d'un conseil, et d'autant plus s'il s'agit d'un conseil d'organisme sans but lucratif, on attend de vous que vous soyez un ambassadeur. Or, si vous, en tant qu'ambassadeur, n'êtes pas passionné par le travail de l'organisme, qui le sera?

Pour faire votre travail de votre mieux, il est essentiel que vous compreniez bien le type de conseil d'administration dont dispose l'ACCP. J'étais membre du CA de l'ACCP lorsque s'est effectuée la transition d'un conseil agissant comme un groupe de travail à un conseil de formulation de politiques. Changer de modèles, c'est un peu comme changer de style de vie. J'ai dû abandonner des comportements bien ancrés (p. ex., mon style d'apprentissage est empirique et expérientiel : confiez-moi une tâche, et je la remplirai!). Ainsi, à mes débuts au sein du CA, c'était un membre du conseil qui était chargé de produire la revue Cognica. Cette personne était responsable de la correction, de la mise en page et de la production. Maintenant, cela est entièrement géré par le Siège social.

Ce fut un défi de remplacer mes anciennes façons de travailler par de nouvelles idées, de nouveaux rôles et activités, comme le fait d'assumer le rôle de gouvernance, c'est-à-dire la façon dont le conseil exerce son autorité, son contrôle et sa direction à l'égard de l'organisme. Le conseil remplit son rôle de gouvernance en élaborant et surveillant les politiques, et il organise son travail par l'entremise de

comités. Il doit s'assurer que les politiques, les procédures, les initiatives et le travail de revendication des droits de l'ACCP sont alignés sur l'intérêt véritable des membres et du public. Par exemple, en tant que présidente du Comité de gestion du risque, je dois évaluer si les procédures de détermination des risques sont adéquates; si nos politiques constituent un équilibre raisonnable entre le coût et le risque; et si l'Association est adéquatement protégée si le pire devait arriver.

Alors quelle est la différence entre un conseil administratif et un conseil de formulation de politiques? En règle générale, un conseil administratif fructueux peut exister lorsque l'organisme sans but lucratif est nouveau, petit, composé pour une grande part de bénévoles et dont les services ne sont ni nombreux ni complexes. Les membres du conseil s'occupent alors des questions stratégiques de haut niveau, tout en gérant certaines des tâches quotidiennes de l'organisme. Dans le cas du CA d'un organisme dont les membres sont très dispersés et ne disposent que de peu de temps à consacrer aux activités du conseil, le modèle du conseil administratif peut exacerber les problèmes de communication et de prise de décisions.

Avant 2008, date à laquelle le Manuel de gouvernance fut officiellement adopté, le CA de l'ACCP avait été une version hybride des deux types de conseil. Sur le plan de la structure, il y avait plusieurs comités permanents, et la prise de décision se prolongeait jusque dans les petits détails concernant les programmes et les services. Bien que ce modèle fonctionne bien dans le cas d'un organisme composé uniquement de bénévoles, il convient moins aux organismes disposant d'une direction professionnelle (un directeur général) et d'employés à temps plein. Étant donné la croissance de l'ACCP (dont le nombre de membres est passé de 3 000 en 2007 à plus de 4 500 en 2012), nous avons embauché du personnel et nos services offerts se sont complexifiés. Par conséquent, nous devions adapter notre approche de gouvernance à ces différences de taille, de mandat et d'étape de croissance.

Un conseil de formulation de politiques établit les politiques et c'est le DG qui les met en œuvre. Le DG est responsable d'effectuer le travail de l'organisme au quotidien, avec l'aide du personnel rémunéré. Le DG relève directement du conseil et est responsable d'embaucher, de superviser et de licencier le personnel rémunéré. Même si les membres du CA voulaient se charger de remplir les tâches incessantes et constantes de gestion de l'organisme, comment un groupe de bénévoles à temps partiel pourraient-ils réussir à insérer cette charge de travail dans leurs horaires? La gestion d'un organisme sans but lucratif est un travail à temps pleinet non pas quelque chose que l'on peut accomplir durant les temps libres des membres bénévoles du CA. C'est pourquoi, au lieu d'assurer lui-même la « gestion », le CA est responsable de s'assurer que l'organisme dispose d'une excellente gestion. Un conseil de formulation de politiques est conçu pour s'assurer que les membres du CA fonctionnent toujours d'une manière qui soit fortement et stratégiquement centrée sur l'organisme. Les membres du CA sont centrés sur des politiques qui déterminent les « finalités » que doit atteindre l'organisme et confient au DG et au personnel les décisions quant au « moyens », le tout à l'intérieur des balises fixées. Ainsi, les conseils qui fonctionnent selon le modèle du conseil de formulation de politiques se caractérisent

par un niveau élevé de confiance à l'égard du DG. Le perfectionnement du CA est une priorité, car il faut s'assurer que les nouveaux membres sont capables de fonctionner efficacement, et le recrutement est un processus permanent.

L'un des attraits pour moi était la possibilité de travailler avec treize administrateurs élus représentant toutes les provinces et les territoires du Canada et de me renseigner sur l'état de la profession sous différents angles régionaux. Le fait de travailler au sein du Comité de direction, qui regroupe le président, le président élu, le président sortant, le trésorier et le directeur général (DG), constitua pour moi une façon de comprendre les rouages de l'Association : le fonctionnement du Siège social, les subtilités budgétaires et les risques potentiels auxquels s'expose l'Association.

Je suis totalement engagée à l'égard de l'ACCP, car je suis engagée à l'égard des valeurs que défend l'organisme. Mes motivations en tant que membre de l'ACCP se sont renforcées. Selon moi, la volonté de faire partie du Conseil de l'ACCP tient au sentiment de satisfaction à l'idée de pouvoir influencer l'orientation de l'organisme, d'avoir la possibilité d'influer sur sa façon de faire. Je suis capable d'entrevoir d'autres domaines auxquels je peux contribuer et dont je n'étais pas consciente à mon arrivée. Dans une certaine mesure, ce sont des domaines qui n'avaient pas été cernés à l'époque. Ce n'est pas seulement parce que je ne les connaissais pas, mais bien parce qu'ils ont émergé avec le temps.

Étant donné les rôles que j'ai exercés, j'ai pu me déplacer dans plusieurs provinces et parler avec un large éventail des gens qui composent notre profession. Dans mon cas, ce fut une expérience très enrichissante et qui a évolué, passant d'un exercice intellectuel à une expérience vécue du fond du cœur. C'est une merveilleuse façon d'apprendre, tout en rendant service en retour. La plupart du temps, vous devez vous confiner à l'un ou l'autre de ces rôles, et il est rare dans la vie d'avoir la possibilité de faire les deux en même temps.

L'exemple n'est pas la façon principale d'influencer les autres. C'est la seule et unique façon.

-Albert Schweitzer

Blythe Shepard
Présidente élue de l'ACCP

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

Prévention et tolérance : Guide du conseiller en matière d'intimidation

Par Lina Parker

Depuis qu'il y a des jeunes, il existe des intimideurs. Toutefois, au cours de la dernière décennie, l'avènement d'Internet et des supports d'images tels que Youtube ont conféré une nouvelle immédiateté au problème de l'intimidation, qui touche malheureusement un si grand nombre d'enfants et de jeunes adultes au pays. L'attention du public fut interpellée par la diffusion d'images de jeunes gens victimes de violence et de situations de harcèlement ayant abouti à des résultats parfois tragiques; par ailleurs, la campagne médiatique « It Gets Better » et le lancement prochain du film Bully ont contribué à garder le dossier dans l'actualité.

L'intimidation prend différentes formes chez différentes personnes, mais on s'entend généralement sur sa définition, telle que formulée par Dan Olweus, l'un des premiers chercheurs à s'être intéressé au sujet et qui définit l'intimidation comme étant un comportement agressif ou menaçant qui a) est conçu pour blesser, b) se déroule sur une période prolongée et c) témoigne d'un déséquilibre de pouvoir entre les parties en cause. L'intimidation peut prendre diverses formes et elle peut toucher tous les types de personne, qu'il s'agisse du « débile » stéréotypé au jeune le plus populaire de l'école. Les autorités scolaires, les communautés et les personnes peuvent prendre des mesures pour combattre l'intimidation, dont l'une consiste à simplement s'attaquer sans détour au problème. À mesure que paraissent de nouvelles recherches, on constate que les mesures pour contrer l'intimidation peuvent fonctionner. Et dans bien des cas, elles peuvent vraiment changer les choses dans la vie d'un enfant.

La plupart d'entre nous ont visionné ces images choquantes : des enfants qui se font malmener pendant que des badauds restent là sans intervenir, se contentant plutôt de filmer la scène au moyen de leurs cellulaires. L'actualité nous a appris aussi que des jeunes ont dû déménager dans une nouvelle école ou, dans les pires cas, se sont enlevé la vie en raison du harcèlement constant de la part de leurs collègues à l'école. Presque tout le monde a déjà connu une situation d'intimidation durant sa vie, si ce n'est pas en tant que participant, alors peut-être comme observateur ou même en tant que victime. Mais les vidéos qui ont circulé sur internet et aux téléjournaux de soirée ont amené aussi bien les jeunes que les adultes à prendre la chose au sérieux.

Des faits et des chiffres concernant l'intimidation

Les faits qui entourent l'intimidation sont affligeants : un sondage mené en 2009 auprès d'étudiants de niveau secondaire a permis d'apprendre que 20 % d'entre eux déclaraient avoir été l'objet d'intimidation dans les installations de l'école au cours des douze mois antérieurs. Les autorités scolaires elles-mêmes font état de situations d'intimidation largement répandues : 25 % ont dû régler des cas d'intimidation sur une base hebdomadaire ou quotidienne durant l'année scolaire 2007-2008, la majorité étant rapportés dans les écoles secondaires intermédiaires. Les garçons sont légèrement

plus exposés à devenir victimes d'intimidation que les filles, et ils risquent davantage que les filles de subir de l'intimidation physique. Ce qu'il est convenu d'appeler la cyberintimidation n'a été rapportée que chez environ 4 % des étudiants en 2007, mais la plupart des résultats indiquent que la vaste majorité des cas d'intimidation se déroulent sur les terrains de l'école. Les étudiants identifiés comme étant gais, lesbiennes, bisexuels ou transgenres (GLBT) semblent plus particulièrement exposés. Une étude menée en 2009 auprès de 7 261 étudiants rapportait que près de 85 % des étudiants GLBT affirmaient avoir été harcelés verbalement, 40 % d'avoir été harcelés physiquement et 19 % d'avoir subi une agression physique à l'école au cours de l'année écoulée en raison de leur orientation sexuelle.

Lorsque nous pensons à l'intimidation, nous songeons souvent au vol de l'argent de poche pour les repas et aux bagarres de cour d'école, mais en fait, la forme d'intimidation la plus courante est plus subtile et malencontreusement banalisée, à savoir le harcèlement par taquineries, insultes et injures. Dans d'autres cas, les intimideurs peuvent faire circuler de fausses rumeurs au sujet de leurs victimes, les exclure des activités, endommager ou détruire leurs biens ou les menacer. La situation s'aggravant avec l'émergence des technologies de réseaux sociaux, la cyberintimidation – la plus récente forme d'intimidation – consiste notamment à faire circuler des rumeurs sur internet, à adresser des messages texte menaçants ou négatifs et à établir des contacts non sollicités sur les sites de médias sociaux.

Intimideurs et victimes

Tous les intimideurs et les victimes sont des personnes uniques, mais il existe certains traits de personnalité et des circonstances de la vie qui semblent caractériser les membres de chacun de ces groupes et les rendre beaucoup plus susceptibles de devenir soit agresseur, soit victime. Par exemple, les enfants qui se font intimider sont plus susceptibles d'être perçus comme étant différents de leurs pairs. Il peut s'agir par exemple de motifs liés au milieu socioéconomique, au fait de porter des vêtements qui ne sont pas à la mode ou de s'afficher en tant que GLBT. Les victimes sont également souvent déprimées, isolées et moins « populaires » que les autres. Dans certains cas, on les considère comme étant provocatrices, dérangeantes ou asociales. Malheureusement, l'intimidation peut exacerber ces traits, car les victimes intériorisent les messages négatifs de leurs persécuteurs.

Pour leur part, les personnes qui exercent l'intimidation ont tendance à se répartir en deux catégories. Certaines sont considérées comme étant « populaires » en vertu des normes sociales omniprésentes et, comme le suppose leur popularité, elles semblent compter de nombreux amis. Dans de telles situations, le bourreau utilise l'intimidation comme moyen de préserver son statut social. En revanche, certains intimideurs sont socialement isolés, renfermés, affichent des tendances à l'agressivité et sont moins impliqués à l'école. Les intimideurs de l'une ou l'autre des catégories vivent souvent des problèmes à la maison ou peuvent ne pas bénéficier d'un encadrement parental constant et positif; ils peuvent parfois avoir vécu des épisodes antérieurs de comportement agressif ou violent; ils peuvent avoir des amis qui participent également à des comportements intimidants.

La prévention de l'intimidation

Bien des programmes pour contrer l'intimidation sont au moins en partie inspirés des travaux du Dr Olweus, cité précédemment, dont on rapporte que son programme, fondé sur des recherches, permet de réduire de moitié le problème de l'intimidation. Le programme Olweus, tout comme d'autres programmes semblables, encourage l'implication de l'école et de l'ensemble de la collectivité, une auto-évaluation régulière de la part des écoles et des districts scolaires, des communications ouvertes entre les étudiants et les autorités et du soutien aussi bien pour les intimideurs que pour leurs victimes.

L'une des étapes les plus importantes du programme Olweus consiste à jeter les bases du comportement positif, de la tolérance et du respect mutuel. On peut y parvenir notamment en élaborant un code de conduite d'après les idées et suggestions des étudiants, des enseignants et de l'administration, puis de faire preuve de cohérence quant aux conséquences du comportement d'intimidation. On recommande que les valeurs telles que l'équité, la responsabilité personnelle, la gentillesse et l'empathie soient abordées et enseignées en classe, ainsi que dans le cadre d'activités et de réunions à l'échelle de l'école.

L'intervention précoce constitue aussi un élément crucial du programme. Il faut former le personnel afin qu'il devienne vigilant et qu'il puisse reconnaître les indices d'intimidation et de comportement agressif. Les membres du personnel doivent intervenir sans délai lorsque survient un cas d'intimidation ou de violence. Une fois identifiés, les intimideurs et les victimes doivent recevoir un soutien de la part du personnel de l'école, plus particulièrement de la part des conseillers et des enseignants, afin que le comportement soit corrigé et non répété. Pour que la démarche se prolonge jusqu'à la maison, il peut s'avérer utile aussi de prévoir du counseling familial.

Il n'y a pas de solution simple au problème de l'intimidation qui afflige actuellement nos écoles et, malheureusement, c'est souvent trop peu et trop tard pour les nombreuses personnes qui ont déjà été victimes d'intimidation à l'école ou en ligne. Toutefois, pour l'avenir, il semble clair qu'une attention accrue au problème et une visibilité plus grande dans les médias, où l'on expose le problème en détail, sont des facteurs qui peuvent aider en incitant les écoles à prendre des mesures dans le sens positif. Comme le psychologue Richard L. Gross l'a écrit, « Nous sommes tous des intimideurs, des intimidés ou des badauds. » Autrement dit, chacun d'entre nous a un rôle à jouer dans la prévention de l'intimidation et, du point de vue des conseillers, cela veut dire d'informer les étudiants que lorsqu'il constate un cas d'intimidation, le conseiller doit le signaler aux autorités scolaires concernées. Sinon, il est probable que le cycle de violence se poursuivra de plus belle, et que d'autres enfants deviendront victimes de la cruauté insensée résultant de cette épidémie nationale.

Cet article est publié au:
http://www.onlinecounselingdegrees.net/

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

La certification fondée sur l'expérience de travail

Par Monika Gal

Registraire, ACCP

Les mois d'été se prêtent généralement bien aux voyages, à la famille et au temps passé à relaxer au chalet. En règle générale, cela se traduit par une diminution du nombre de demandes de certification durant les mois d'été, car les praticiens préfèrent profiter du soleil plutôt que de remplir des demandes de certification et de constituer la documentation requise. Cet été, pourtant, fut l'exception, et il semble que le nombre accru de demandes soit attribuable au plus grand nombre de praticiens d'expérience désireux de demander la certification.

Les membres ne sont pas tous conscients qu'ils peuvent formuler une demande de certification fondée sur leur expérience de travail. Il s'agit de l'option no2 présentée sur le site web de l'ACCP et appelée « Mise à l'épreuve des compétences ». L'ACCP projette de clarifier cette procédure de demande, mais d'ici là, permettez-moi de proposer quelques pistes utiles aux praticiens d'expérience désireux de faire une demande de certification.

Pour être admissible à l'option Mise à l'épreuve des compétences, le candidat doit avoir obtenu son diplôme avant l'année scolaire 2002-2003 et avoir cumulé au moins trois ans d'expérience de travail de counseling à temps plein au cours des dix dernières années. On évaluera son expérience de travail au lieu de l'exigence de stage pratique comme preuve de ses compétences et de son expérience en counseling direct auprès de clients. Les candidats devront aussi fournir deux références supplémentaires, dont l'une de la part d'un superviseur clinicien qualifié. Veuillez lire les renseignements ci-dessous pour connaître la liste des documents requis dans le cas d'une demande de certification en vertu d'une Mise à l'épreuve des compétences (expérience de travail) :

- Formulaire de candidature, se trouvant sur notre site web sous l'onglet Membre, section Formulaires

- Relevé de notes officiel, acheminé directement à l'ACCP par l'université

- Descriptions de cours, qui doit émaner d'une source officielle (on soumet généralement des plans de cours ou un calendrier des programmes). Dans le cas de praticiens qui ont terminé leur formation depuis un certain temps, ces documents peuvent être difficiles à retracer, mais le service des archives de votre université peut habituellement vous en fournir des exemplaires. Les titres et numéros de cours du programme peuvent avoir été modifiés depuis l'époque de vos études; vous devez donc vous assurer que ceux qui figurent sur vos descriptions de cours correspondent bien à ceux qui sont énumérés dans votre relevé.

- Documentation de l'expérience de travail, sous la forme de lettres des employeurs. Veuillez fournir une lettre par employeur / poste. La lettre doit attester un total de trois années d'exercice à temps plein au cours des dix dernières années, ce qui équivaut à 4 500 heures de pratique.

- Quatre formulaires de recommandation professionnelle, remplis par des conseillers, des formateurs de conseillers ou des superviseurs cliniciens détenteurs d'un diplôme universitaire. Au moins l'un de ces formulaires de recommandation doit avoir été rempli par un superviseur clinicien qui a exercé des activités de supervision officielles en vertu des critères applicables au titre de CCC et qui est en mesure de répondre des compétences du candidat.

- Vérification de dossier criminel assorti d'une vérification du registre des cas de maltraitance / d'agression de personnes vulnérables, portant sur les 12 derniers mois.

Les candidats qui ont accumulé moins que les 4 500 heures requises peuvent obtenir les services d'un superviseur qualifié et entreprendre d'obtenir une pratique officiellement supervisée à compter du moment de la demande. Le nombre d'heures de supervision requises se fonde sur le nombre d'heures d'expérience de travail que détient le candidat; veuillez vous reporter au site web de l'ACCP pour consulter un tableau des heures de supervision requises établi en fonction des années d'expérience attestées. Les candidats doivent soumettre une proposition d'échéancier pour effectuer ces heures.

Avez-vous d'autres questions en suspens au sujet de la demande de certification en vertu de la Mise à l'épreuve des compétences? Faites-moi parvenir vos réflexions et questions par courriel à l'adresse : registrar@ccpa-accp.ca.

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

Une employée de la Memorial University fait une présentation à un congrès international de neuropsychologie

L'article original abrégé a été rédigé par Geoff Ash et a été publié dans la Gazette de la Memorial University, le 1er février 2012.

Il peut paraître surprenant qu'une ancienne étudiante en génie de la Memorial University fasse une présentation par affiches à l'occasion d'un congrès international de neuropsychologie, mais aux yeux de Sherrie Myers, coordinatrice de l'ingénierie à la Division of Co-operative Education de Memorial, le lien est tout à fait naturel. La présentation par affiches de Mme Myers était fondée sur les résultats de son mémoire de maîtrise en psychologie du counseling, qu'elle a terminé par l'entremise de la faculté d'Éducation de l'*University of British Columbia,* sous la direction de la Dre Anita Hubley, enseignante au département d'éducation, de psychologie du counseling et d'éducation spécialisée et experte internationale de renom dans le domaine de l'évaluation et des instruments de mesure en psychologie chez les adultes.

« La recherche contribue à la validation pour usage futur de l'échelle Hubley d'évaluation de la dépression chez les aînés (HDS-OA, ou *Hubley Depression Scale for Older Adults*), un outil relativement récent de dépistage de la dépression chez les adultes d'âge mûr, qui est compatible avec les critères DSM-IV-TR », explique Mme Myers, qui espère que cette présentation participera à la diffusion des résultats de la recherche auprès d'un plus grand auditoire. L'étude technique a porté sur un groupe d'aînés ayant déjà reçu un diagnostic de dépression et sur un groupe d'aînés non dépressifs au sein de la communauté. On a comparé les résultats des deux groupes afin de démontrer que l'échelle HDS-OA permet de dépister avec précision les cas de dépression. Dans l'ensemble, l'outil a fonctionné aussi bien ou mieux qu'un outil courant, mais moins rapide, utilisé pour le dépistage de la dépression chez les aînés, soit l'échelle de dépression gériatrique. « Il est très gratifiant de contribuer à la validation d'un instrument de mesure utilisable à l'avenir pour dépister facilement la dépression et ainsi permettre aux aînés de recevoir un traitement plus rapidement », fait remarquer Mme Myers.

Travaillant maintenant à l'affectation d'étudiants de la faculté de génie à des postes à durée déterminée servant de stages, il semble bien que la carrière de Mme Myers ait bouclée la boucle. Toutefois, ce sont d'autres centres d'intérêt qui l'ont amenée vers le counseling et le domaine connexe des instruments de mesure psychologique. « Je me suis rendu compte après mes études de premier cycle que j'étais très intéressée par la psychologie, tandis que mon côté ingénieure me faisait adorer les chiffres, de sorte que le principe des outils de mesure en psychologie représentait le mariage parfait des deux domaines. »
Le congrès s'est tenu à Montréal, du 15 au 18 février 2012, à l'occasion de la 40e assemblée annuelle de l'International Neuropsychological Society.

Sherrie Myers est une Conseillère canadienne certifiée.

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

Congé solidaire

Par Shivon Raghunandan

En juillet 2011, j'ai eu le privilège de participer au programme de volontariat, Congé solidaireMC, offert par *Uniterra*, un important organisme canadien de coopération volontaire et de développement international, mis en place conjointement par l'Entraide universitaire mondiale du Canada (EUMC) et le Centre d'étude et de coopération internationale (CECI). Congé solidaire est une initiative de volontariat corporatif qui encourage l'engagement volontaire des employé-e-s des organisations participantes, notamment *Humber College*, à consacrer une partie de leurs vacances à une affectation volontaire dans un pays en développement.

Je me suis engagée auprès de *Stepping Stones International* (SSI), fondée par Lisa Jamu et basée à Mochudi, l'un des plus gros villages du Botswana, à 37 km au nord-est de Gabarone (capitale et plus grande ville du pays). SSI est une organisation non gouvernementale sans but lucratif qui offre un programme parascolaire destiné aux jeunes de 12 à 18 ans et plus. SSI travaille en collaboration avec les conseillers en milieu scolaire afin de dépister les jeunes en situation de vulnérabilité, c'est-à-dire, notamment : des jeunes qui présentent de piètres résultats scolaires; qui ont perdu un ou deux parents; qui ont subi de la violence à la maison; qui s'occupent d'un membre de la famille; et/ou dont les besoins fondamentaux ne sont pas satisfaits. La SSI a pour mandat principal de faciliter la guérison des traumatismes résultant d'atrocités vécues durant l'enfance et de favoriser la croissance des jeunes afin qu'ils deviennent de jeunes adultes autonomes. On y utilise un modèle holistique, tout en offrant une gamme de programmes dans les domaines de la formation aux aptitudes à la vie quotidienne, au leadership, à la réussite scolaire et au soutien psychologique. SSI suscite aussi l'engagement des membres de la communauté, comme le programme de parrainage (*Aunties & Uncle's Program*), qui consiste à faire participer les tantes et les oncles des jeunes participants à éduquer ces derniers et à prendre position sur des questions telles que la violence et la négligence à l'endroit des jeunes, les fréquentations intergénérationnelles, le sexe sans risque et l'inceste. SSI offre aussi à chaque jeune un repas quotidien, qui constitue dans bien des cas le seul repas du jour pour ces jeunes à risque.

L'essentiel de mon affectation volontaire a consisté à accroître la capacité du service psychosocial de la SSI. Dans le cadre de mon mandat, j'ai fait des recherches, mis au point et livré des modules de formation dans les domaines de l'évaluation et de l'intervention face au suicide, de la reconstruction post-traumatique de l'estime de soi, du travail auprès des victimes d'agression sexuelle, de la maltraitance des femmes et de l'égalité des sexes. J'ai pu mettre à l'épreuve mes nouvelles « compétences de gestionnaire et en ressources humaines » pour mettre au point un manuel de politiques et de procédures destiné au service psychosocial, ce qui s'est avéré un défi très gratifiant! J'ai également établi des liens avec les organismes communautaires et j'ai eu la chance de tomber sur une ressource exceptionnelle, *Tsedisa*, organisme de Gabarone qui centre son action sur le bien-être mental des professionnels de la santé. Je suis fière de constater que ce lien a résulté en un accord de

Tsedisa qui accepta de soutenir les conseillers de SSI en offrant GRATUITEMENT une supervision clinique hebdomadaire par l'entremise d'un psychologue local. Je suis convaincue que nous avons tous rêvé un jour d'un tel service lorsque nous nous sentions débordés dans notre pratique. Parmi les autres faits saillants de mon mandat, citons l'accompagnement de Mosa, une conseillère, lors de diverses visites à domicile, la prestation de services de soutien et de supervision auprès de conseillers et d'employés concernant diverses problématiques de clients et personnelles et la rencontre avec certains jeunes et leurs familles. Cette affectation m'a fourni une belle occasion à la fois de relever des défis personnels et de me perfectionner sur le plan professionnel. J'ai ainsi pu mettre à l'épreuve, transformer et améliorer mes aptitudes de conseillère à offrir une thérapie adaptée au contexte culturel. Grâce à mon éducation antérieure et à mon expérience de travail, je me suis sentie assez à l'aise de travailler dans le cadre culturel de mes clients. Ma formation dans les domaines des études sur les femmes et le counseling m'a permis de bien comprendre la relation symbiotique entre la culture et le genre, ainsi que la façon dont cela conditionne les traditions, les coutumes et les pratiques culturelles. Toutefois, ma brève immersion dans la culture Swetswana a cristallisé bon nombre de ces théories et idéologies. Je ne travaillais plus « pour le compte d'une culture dominante en fournissant à la culture moins dominante des outils d'adaptation », étant plutôt absorbée par les réalités quotidiennes de la « culture moins dominante ». Par exemple, au Canada, nous visons à travailler dans le cadre culturel du client selon un scénario dans lequel les parents de la cliente lui interdisent toute fréquentation ou socialisation à l'extérieur de l'école, comme l'imposent ses valeurs culturelles et ses croyances religieuses. Or, lorsqu'on travaille auprès d'une telle cliente, il se peut que nous tentions de lui fournir une thérapie culturellement appropriée, mais n'empêche qu'il nous est interdit de lui proposer toute la perspective de la culture dominante, car notre pratique est encore guidée par la règle mise de l'avant par la culture dominante (qui a préséance sur les règles religieuses ou culturelles de nos clients).

En revanche, j'ai participé à une discussion de cas portant sur une mineure qui fut violée à répétition par son père pendant plusieurs années. Sa mère a révélé que « les travailleurs sociaux et les membres de la communauté ont tenté de le convaincre de cesser » (Remarque : sa traduction du Swetswana pourrait avoir joué un rôle dans le ton désinvolte du précédent énoncé). Au moment de notre discussion, aucune accusation n'a été portée contre le père et il a continué de vivre dans la communauté, tandis que la mère et ses enfants ont été condamnés par la communauté pour avoir soumis le cas au système de justice plutôt qu'au tribunal tribal. Voici un autre exemple vécu durant mon atelier sur l'évaluation et l'intervention face au suicide : on m'a informée que si une personne fait une tentative de suicide et qu'elle est hospitalisée, la police en est avisée et cette personne est accusée de tentative de meurtre (le suicide étant considéré comme une infraction criminelle au Botswana). Si une tentative de suicide se concrétise, la loi exige que les policiers passent les menottes à la personne décédée.

En tant que conseillère formée au Canada, ma formation en counseling interculturel est plus facilement adaptable au système de services sociaux canadiens, d'où ma plus grande aptitude à adapter mon

approche et mes techniques de counseling à une population canadienne diversifiée sur le plan culturel. Cependant, le fait de travailler à l'extérieur du cadre culturel dominant dans lequel j'ai reçu ma formation m'a forcée à faire une réflexion personnelle plus poussée et un nouvel examen de mes valeurs et croyances, tant sur le plan personnel que professionnel. J'ai dû redéfinir mes compétences, accepter mes lacunes, remettre respectueusement en question les pratiques propres à la culture Swetswana et travailler en collaboration, et souvent dans le doute, avec les conseillers de la SSI.

Mon expérience auprès de Stepping Stones International au Botswana a cristallisé ma conception théorique de citoyenne du monde. Mes peurs et mes remises en question ont refait surface en plusieurs occasions tout au long de cette expérience, mais j'en suis venue à valoriser grandement le partage bidirectionnel des compétences et du savoir interculturel, particulièrement ceux qui animent mes collègues conseillers qui appartiennent à des cultures différentes de la mienne et qui y travaillent.

Je tiens à remercier du fond du cœur tous mes collègues de Humber College, ceux de Stepping Stones International, le personnel de l'EUMC, du CECI et de Congé solidaire aussi bien au Canada qu'au Botswana, et tous ceux et celles (parents et amis au Canada et au Botswana) qui ont contribué à en faire une expérience enrichissante et qui a changé ma vie. Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec moi à l'adresse shivon.raghunandan@humber.ca

Si vous voulez contribuer à Stepping Stones International, veuillez visiter son site web : http://www.steppingstonesintl.org/newsite/
Si vous souhaitez consacrer votre période de vacances à un mandat de Congé solidaire dans l'un des 13 pays d'intervention, veuillez visiter le site web de Congé solidaire à l'adresse http://www.uniterra.ca/devenez-volontaire-international/conge-solidaire/ pour en savoir plus.

Pour plus d'information, ou si vous êtes intéressé à participer, contactez Carrie McElroy, responsable principale du programme Congé solidaire à l'adresse carriem@ceci.ca.

Bulletin trimestriel de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie – version imprimable

Le traitement éclairé par les commentaires

Par Carys Cragg

Je ne comprendrai jamais ce jeune homme de 17 ans, me dis-je avec inquiétude. Vous avez bousillé la séance, je me dis. Tandis que mon nouveau client* remplit la feuille de commentaires que j'ai intégrée à mes séances avec lui, et que je constate la faible note qu'il m'a attribuée dans la section de l'outil portant sur la relation, mes pensées commencent à dramatiser…

Les commentaires sur la relation thérapeutique ont une incidence sur les résultats chez le client. La relation thérapeutique, que certains nomment aussi l'alliance, constitue le facteur principal des résultats positifs chez les clients. C'est ce que nous apprennent la recherche et notre savoir acquis au fil d'une longue pratique. Que sommes-nous censés faire de cette information? Comment pouvons-nous intégrer des outils à la fois brefs et efficaces dans le déroulement diversifié et à théories multiples de nos pratiques en counseling?

Ce sont de bonnes nouvelles – je suppose – lorsque je lis que les mauvaises nouvelles sont de bonnes nouvelles, comme le soutiennent les pionniers du traitement éclairé par les commentaires (FIT ou *Feedback Informed Treatment*) (Duncan, Miller et Hubble, 2007). Autrement dit, les commentaires des clients, du genre « bien, vous avez ignoré une chose que j'ai dite à mi-chemin durant la séance » ou « nous n'avons pas pu aborder quelque chose dont je voulais vraiment parler » ou encore « lorsque vous avez élevé un peu la voix, je n'ai pas apprécié », sont utiles, même s'ils sont parfois pénibles à entendre. Autrement, comment pourrions-nous intégrer cette expérience hautement subjective et individualisée qu'est le service de counseling que nous offrons à nos clients? Certes, nous individualisons toujours notre approche auprès des clients : nous taillons sur mesure nos techniques, nos visions du monde, nos voix, etc., en fonction des personnes qui se présentent à nous. Il n'existe pas de méthode passe-partout, malgré la prolifération d'ouvrages sur la pratique uniformisée. Nous procédons selon les besoins du client à un moment particulier, durant une séance donnée, dans le cadre d'un plan de traitement précis. Mais qu'adviendrait-il s'il existait une autre façon de personnaliser notre approche, en nous fondant sur notre connaissance de la relation thérapeutique et de son effet direct et positif sur les résultats des clients? C'est exactement ce que prétendent les créateurs du traitement éclairé par les commentaires (FIT), que certains nommaient autrefois le traitement éclairé par les résultats orientés par le client.

Lors de la formation sur le modèle FIT, on me demande d'utiliser une échelle d'évaluation des résultats (ORS pour *Outcome Rating Scale*) au début de la séance et une échelle d'évaluation de la séance (SRS pour *Session Rating Scale*) à la fin. Ces paramètres, qui constituent des indicateurs prévisionnels brefs, précis et fiables quant aux résultats des clients, et que l'on peut consulter dans la section *Performance Metrics* du site
www.scottdmiller.com, sont faciles à comprendre et à intégrer dans une gamme diversifiée

d'interventions et d'environnements liés à la santé comportementale. Grâce à l'échelle ORS, donnée en début de séance, tel un thermomètre de la santé mentale, je peux acquérir une expérience subjective précise de la détresse et du fonctionnement du client, avec suivi dans le temps. Loin de constituer une liste de contrôle de symptômes objectifs d'une pathologie, l'échelle ORS sert à mesurer le fonctionnement individuel, interpersonnel, social et global d'une façon holistique (brève). En la conjuguant à l'échelle SRS, qui sert à mesurer les aspects relation, objectifs et sujets, approche ou méthode et expérience globale de ce que perçoit le client de la relation thérapeutique durant une séance donnée, je recueille beaucoup d'information me permettant d'évaluer à la fois les résultats du client et la relation thérapeutique que je suis en train d'établir avec ce dernier, au fil du temps. D'ailleurs, avec le temps, une orientation vers de piètres à bons résultats devrait refléter une relation thérapeutique de piètre à bonne; lorsque la relation thérapeutique ne s'améliore pas, c'est que quelque chose (approche, conseiller, traitement) doit être modifié.

J'ai consulté une clinicienne au sujet de l'intégration des outils FIT dans son travail thérapeutique, et elle me raconta qu'une adolescente qu'elle conseillait s'était embourbée dans l'une des sections du formulaire ORS qu'on lui avait demandé de remplir. « Puis-je inscrire deux cotes différentes, l'une concernant la qualité de ma relation avec ma mère, et l'autre sur la relation avec mon père? » s'était interrogée sa cliente. La clinicienne lui demanda de préciser ce qu'elle voulait dire. « J'accorderais une cote élevée à ma mère, tandis que mes relations avec mon père sont plutôt difficiles », répondit-elle. Évidemment, ce fut l'occasion d'entreprendre une discussion au sujet de ses relations familiales houleuses, ce qui ne serait peut-être pas arrivé en l'absence du recours à l'échelle ORS ou de son utilisation créative et génératrice.

... Retour à ma première séance avec mon client masculin de 17 ans. Je suis préoccupée par la possibilité d'avoir fait quelque chose qui lui a donné l'impression de ne pas être écouté. Je lui demande donc si j'ai négligé quelque chose, si j'ai minimisé un élément qu'il m'aurait confié durant la séance sur le point de se terminer. Il hoche de la tête, mais reste silencieux. Je lui suggère avec délicatesse : « Tu pourrais me parler de l'époque où tu te sentais écouté et compris, peut-être as-tu déjà eu un enseignant ou un conseiller ou un membre de ta famille qui te comprenait bien, et je pourrais sans doute apprendre d'après ton expérience. » « Um... », fait-il. Alors, je le relance : « Oui... » Il se prépare à dire quelque chose. « Non, c'est pas ça. Voyez-vous, je ne me comprends même pas moi-même, alors comment pourriez-vous parvenir à me comprendre? », s'exclame-t-il. « Oh, je vois. » Je réfléchis un moment, et mes sentiments d'embarras s'estompent. « Que dirais-tu si nous consacrions du temps à découvrir qui tu es et ce que cela veut dire? », lui ai-je proposé. Il se dit d'accord et nous disposons maintenant d'une petite orienta
tion dans notre plan de traitement, à des

lieux des idées que je m'étais faites sur ce dont il pouvait avoir besoin.

Et c'est ainsi que j'ai confirmé mon engagement à recourir à ces outils. Comment aurais-je pu faire autrement, puisqu'ils me procuraient de telles possibilités pour les conversations que j'entreprenais avec mes clients? Dès lors, j'ai commencé à aimer l'expérience de recevoir des commentaires, les plus critiques étant les meilleurs. Comment aurais-je pu autrement améliorer ma relation? Comment aurais-je pu autrement intégrer de l'information aussi hautement contextualisée sur mes clients à ma façon d'entrer en relation avec eux? Le courage de susciter et d'intégrer les commentaires s'avère profitable, non seulement en ce qui concerne les résultats obtenus par le client, mais également pour nous-mêmes en tant que praticiens. Quel autre moyen aurions-nous de nous améliorer?

Note de fin :
* Renseignements personnels modifiés pour préserver la confidentialité.

Carys Cragg, MA, RCC, travaille en tant que consultante en pratique des soins auprès des enfants et des jeunes dans la vallée du Bas-Fraser et est également enseignante au Doulgas College et à l'University of Victoria Schools of Child & Youth Care. Elle s'intéresse notamment à la pratique des soins aux enfants et aux jeunes dans le milieu thérapeutique et à l'écriture créative performative et ethnographique. Ses travaux ont été publiés dans l'International Journal of Children's Spirituality et dans Insights into Clinical Counselling. On peut la joindre à l'adresse Carys.Cragg@gmail.com.