L'Association canadienne de counseling et de psychothérapie

COGNICA

WWW.CCPA-ACCP.CA

Vol. 48 N ° 4 | AUTOMNE 2016

NOUVELLES

Congrès annuel 2017

Préparez-vous pour St. John's, Terre-Neuve!

p.7

Un message de votre administratrice pour le Nouveau-Brunswick anglophone.....P.14

Ce numéro

Message de la présidente : L'importance de la recherche en counseling et en psychothérapie.....3

Message du président élu : Clinical Supervision of the Canadian Counselling and Psychotherapy Profession.....5

Donner un sens aux identités culturelles religieuses et spirituelles à titre de conseiller multiculturel.....9

Aide-mémoire concernant la déontologie, les normes et les questions juridiques à l'intention des conseillers et des psychothérapeutes 14

Pourquoi tout ce brouhaha autour de la supervision clinique? 19

La diversité au coeur du dialogue: intersectionnalité entre foi et orientation sexuelle 23

Les actualités de la section du cercle autochtone - maintenant diffusées dans les médias sociaux... P.21

CANADIAN COUNSELLING AND PSYCHOTHERAPY ASSOCIATION

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE

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 : 1 er décembre; 1 er mars; 1 er juin; 1 er septembre.

Siége social de l'ACCP
6 - 203 Colonnade Rd S,
Ottawa, ON, K2E 7K3
Tél : 613-237-1099
Sans frais : 1-877-765-5565
Télec : 613-237-9786
Courriel : cognica@ccpa-accp.ca

Taux publicitaires

	1 FOIS	4 FOIS	FORMAT
1 page	510 $	430 $ ch	6" x 9"
1/2 page	325 $	270 $ ch	3" x 9"
1/4 page	215 $	165 $ ch	3" x 4"
Carte d'affaire	85 $	55 $ ch	2" x 3"

Comité éditorial :
Maxine MacMillan, Sharon Cameron, Julie Ouellette, Isabelle Aubin, Tiffany Beks, Sandra Dixon, Nicole Maurice, Mandy Ricard et Karina Albert.

Les articles publiées dans COGNICA sont admissibles pour des crédits d'éducation permanente. Plus d'information sur les CÉPs se trouve sur la page suivante: http://www.ccpa-accp.ca/fr/perfectionnement-professionel/.

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

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

L'importance de la recherche en counseling et en psychothérapie

Message de la présidente

Quand je songe aux multiples avantages qu'il y a à être membre de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP), un aspect clé, à mes yeux, est l'engagement de notre Association à l'égard de la recherche en counseling et en psychothérapie. À titre de chercheuse-praticienne, je considère qu'il est important pour moi, dans ma pratique de counseling, mes activités de formatrice de conseillers et mon rôle au sein du Conseil d'administration national de l'ACCP de comprendre et de connaître les tendances les plus récentes ou émergentes en matière de recherche dans notre profession – afin d'assurer la congruence, la pertinence et l'innovation de nos interventions fondées sur des données probantes et des stratégies connexes que nous utilisons dans les diverses facettes de notre travail de conseiller et de psychothérapeute.

En vertu de la vision et de l'énoncé de mission de notre Association, nous faisons la promotion d'une recherche qui favorise la prestation de services de counseling accessibles, compétents et responsables, touchant divers aspects du développement humain et nous souscrivons aux approches thérapeutiques qui, dans le continuum des soins, ont de bons fondements théoriques qui (i) sont compatibles avec les connaissances établies dans le domaine, (ii) résistent bien à l'examen scientifique et (iii) démontrent leur efficacité, leur sécurité et leurs bienfaits pour le client. Pour soutenir sa vision et son énoncé de mission, notre Association a établi des objectifs organisationnels qui indiquent que l'ACCP :

- fournit un leadership national pour le counseling et la psychothérapie au Canada;
- offre un forum permettant l'échange permanent d'information ainsi qu'un débat de fond sur les questions de counseling et de psychothérapie au Canada;
- appuie et favorise la représentation, la constitution de réseaux et la promotion de la profession du counseling et de la psychothérapie au Canada;
- fournit aux conseillers et aux psychothérapeutes des occasions d'élaborer et de partager les pratiques exemplaires, les résultats de recherche, des mémoires et le perfectionnement professionnel;
- assure un lien direct avec les autres associations professionnelles de counseling et de psychothérapie aux niveaux provincial, national et international, et contribue ainsi à présenter et à atteindre les objectifs partagés avec les autres associations.

Selon moi, le rôle de la recherche en counseling et en psychothérapie est au cœur de notre travail au sein de la société – promouvoir une recherche de pointe, collaborer avec des partenaires de la collectivité et améliorer les pratiques et les interventions associées au counseling et à la psychothérapie. Voici quelques exemples qui illustrent l'importance que nous, à l'ACCP, accordons à la recherche en counseling et en psychothérapie :

- Congrès de recherche de l'ACCP. En octobre 2016, l'ACCP a tenu son troisième Congrès de recherche à St. Albert, en Alberta. Notre congrès de recherche a permis aux chercheurs et praticiens en counseling et en psychothérapie, chevronnés et débutants, de se réunir pour discuter

de travaux en cours, faire du réseautage avec des partenaires de recherche et mettre en commun les dernières découvertes dans notre profession. Les congrès de recherche parrainés par l'ACCP offrent un environnement qui favorise l'approfondissement des connaissances, des pratiques et des avancées dans notre profession grâce à une recherche théorique ou appliquée fondée sur la pratique dans une perspective pancanadienne et bilingue. Aussi, nous avons trouvé intéressant d'y intégrer une soirée spéciale avec l'olympienne Clara Hughes et des ateliers postcongrès avec Dawn McBride et Markus Alexander – et ainsi de jumeler les expériences vécues aux travaux de recherche et à l'application pratique des stratégies et interventions en santé mentale;

- Revue canadienne de counseling et de psychothérapie (RCCP). À titre d'organe officiel de l'ACCP, la RCCP est une revue bilingue qui publie des textes savants d'intérêt pour les formateurs de conseillers et les praticiens travaillant dans les écoles, les organismes communautaires, les centres de counseling postsecondaires ou dans d'autres établissements où l'on exerce le counseling psychologique ainsi que dans des cabinets de pratique privée. La RCCP a un lectorat diversifié à l'échelle nationale et internationale;

- Prix de l'ACCP pour la recherche. Les prix de l'ACCP pour la recherche reconnaissent et célèbrent la contribution de membres de l'ACCP à la recherche en counseling et en psychothérapie. Les principaux prix de l'ACCP pour la recherche comprennent, sans s'y limiter : le Prix de l'ACCP pour la recherche fondée sur la pratique en counseling et psychothérapie; le Prix de l'ACCP pour un article professionnel ou de recherche; le Prix de l'ACCP pour une thèse de doctorat; le Prix de l'ACCP pour un mémoire de maîtrise; le Prix de la Section des formateurs de conseillers pour la diffusion destiné aux étudiants au doctorat.

Si cette liste des moyens mis en œuvre par l'ACCP pour renforcer l'importance de la recherche en counseling et en psychothérapie n'est certes pas exhaustive, elle offre néanmoins un aperçu d'un autre avantage associé à l'adhésion à l'ACCP.

Conformément à notre engagement, à titre de conseillers et de psychothérapeutes, à l'égard de l'éducation permanente, je vous invite à continuer à vous tenir au courant des plus récentes développements dans notre profession afin d'assurer que notre travail auprès des clients s'appuie sur des données probantes et que nous prenons en compte et intégrons la recherche dans la pratique lorsque nous utilisons diverses interventions en santé mentale que nous jugeons appropriées, de manière professionnelle, compétente et déontologique.

Merci/Thank you/Meegwetch,
Natasha Caverley, Ph. D., CCC
Présidente de l'ACCP

"Clinical Supervision of the Canadian Counselling and Psychotherapy Profession"

Message du président élu

Chers membres de l'ACCP,

Cette année, notre Association a fait paraître une nouvelle ressource à l'intention de nos membres et de la profession intitulée Clinical Supervision of the Canadian Counselling and Psychotherapy Profession. Ce manuel est un recueil exhaustif et à jour sur la supervision dans notre profession à la grandeur du Canada. Sous la direction de Blythe Shepard, Ph. D., de Lorna Martin, Ph. D., et de Beth Robinson, Ph. D., l'ouvrage a été rédigé conjointement par 32 collaborateurs, dont tous sauf six sont membres de l'ACCP. Ces contributions témoignent de la riche cohorte de chercheurs, d'universitaires et de professionnels qui sont membres de l'ACCP et elles attestent la bonne volonté avec laquelle ils partagent leur savoir et donnent de leur temps dans l'intérêt de notre Association et de la profession.

La plupart des collaborateurs de cette publication sont aussi membre s de notre Section des formateurs de conseillers. Dans notre site Web, on peut lire que : « La Section des formateurs de conseillers (FC) de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP) est une des plus anciennes sections de l'Association. Elle a été établie très tôt dans l'histoire de l'Association, dans le temps où le nom était encore la Société canadienne d'orientation et de consultation. »

Voici les objectifs de la Section :

- Offrir aux formateurs de conseillers une occasion de se rencontrer et de discuter des questions essentielles liées à l'enseignement, à la supervision et à la recherche dans leur domaine.

- Offrir un forum pour l'échange continu d'idées et le développement professionnel (fondé sur les compétences et connaissances).

- Servir de véhicule de lobbying auprès des départements et facultés universitaires, des gouvernements et organismes afin que les programmes de formation de conseillers satisfassent leur objectif principal qui consiste à préparer des conseillers professionnellement compétents.

- Offrir un moyen par lequel les formateurs de conseillers peuvent s'entraider dans le développement d'options de soutien à la recherche et collaborer davantage à obtenir du soutien à la recherche aux niveaux provincial et fédéral.

- Servir de lien direct avec l'Association nationale, assurant ainsi la présentation des buts et objectifs communs.

Depuis plus de 50 ans, l'ACCP a été le « lieu de ralliement » et le porte-parole de la profession de counseling et de psychothérapie au Canada. Il est facile de constater que les membres de cette Section sont engagés à aider tous les membres de l'Association à réaliser ces objectifs. Pour de plus amples détails, consultez : https://www.ccpa-accp.ca/fr/sections/formateurs-de-conseillers/.

Les membres de la Section des formateurs de conseillers ont servi et continuent à servir l'effectif de notre Association de nombreuses et diverses façons. Beaucoup ont assumé des fonctions de leader au sein du Comité de direction et du Conseil d'administration ou

à titre de présidents de bon nombre de nos comités. Les membres de cette Section ont ainsi joué un rôle de premier plan dans la rédaction de cette publication, notamment le président actuel de notre Section, Jeff Landine, Ph. D., qui est formateur de conseillers à l'Université du Nouveau-Brunswick. L'un des collaborateurs de notre bulletin trimestriel est Glenn Sheppard, Ph. D. En plus de rédiger des articles très instructifs et utiles, Glenn est un ancien président de l'Association. Notre revue, la Revue canadienne de counseling et de psychothérapie, est la seule au Canada consacrée au counseling et à la psychothérapie. Publiée par l'Université de Calgary, la revue a pour rédacteur en chef Kevin Alderson, Ph. D. Ce poste est actuellement occupé par Jose Domene, Ph. D. : http://cjc-rcc.ucalgary.ca/cjc/index.php/rcc.

Notre Comité de certification est présidé par Jeff Landine, Ph. D. Comme vous le savez, notre titre de CCC est reconnu à l'échelle nationale par les gouvernements, les établissements d'enseignement et les employeurs. Les formateurs de conseillers et les conseillers professionnels apportent une contribution importante afin d'offrir et de préserver notre titre de CCC, une norme reconnue dans l'ensemble du pays.

Les formateurs de conseillers contribuent aussi à notre Association par l'entremise de notre programme d'accréditation. Ses objectifs principaux sont de promouvoir de solides normes de formation avant l'entrée en fonction des conseillers professionnels, d'aider les administrateurs et les facultés offrant des programmes de formation en counseling à évaluer et à améliorer leurs objectifs, leurs ressources et leurs programmes et de promouvoir l'évaluation et l'examen continu des programmes existants de formation en counseling. Dirigé depuis sa création en 2001 par Sharon E. Robertson, Ph. D., et William A. Borgen, Ph. D., coprésidents du conseil de l'ACCP d'accréditation des programmes de formation des conseillers, le CAPFC, le programme est un autre exemple du leadership, des compétences et de l'engagement de nos formateurs de conseillers. Consultez : https://www.ccpa-accp.ca/fr/accreditation-2/.

Enfin, les membres de la Section contribuent, comme nous tous, en faisant partie de comités, en participant à l'éducation permanente, en rédigeant des articles pour notre bulletin COGNICA, en donnant et en fréquentant des séminaires et en assistant à notre congrès annuel et, surtout, en maintenant un effectif de l'ACCP, ce qui construit et raffermit notre identité professionnelle et nous incite à servir dans la mesure de nos compétences.

Au moment de la publication de ce bulletin, beaucoup de nos formateurs de conseillers sont déjà activement engagés auprès de leurs étudiants partout au pays, apportant une contribution importante à ceux qui sont déjà membres, aux futurs membres et aussi aux conseillers titulaires d'un permis en vertu des organismes de réglementation provinciaux. Je remercie chaleureusement nos nombreux collaborateurs et je les incite à continuer à apporter leur concours aux membres de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie.

Cordialement,

John Driscoll

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), Kristine McGhee, (2007), Michel Turcotte (2008), Margie Layden-Oreto, (2009), Sharon Graham (2010), Dr. Charles Bujold (2010), Bill Borgen (2011), Gray Poehnell (2012), Norm Amundson (2013), Deirdre Pickerell (2014), Mark Franklin (2015), Nicole Galarneau (2016).

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

Pour de plus amples renseignements sur le Prix Stu Conger: www.ccdf.ca

jack hirose
& ASSOCIATES INC.
Quality workshops & community resources

$10 OFF | PROMO CODE CCPA10
REDEEM AT JACKHIROSE.COM

JACKHIROSE.COM

Donner un sens aux identités culturelles religieuses et spirituelles à titre de conseiller multiculturel

Sandra Dixon, Ph. D., boursière postdoctorale (clinique);
professeure adjointe, Faculté de l'éducation,
Université de Lethbridge

Introduction

Pour beaucoup d'immigrants, notamment les gens issus des cultures africaines, la spiritualité est un mécanisme d'adaptation et elle est considérée comme une importante source de force et de réconfort face à différentes formes d'injustice sociale (p. ex. l'oppression raciale, les désavantages socioéconomiques et le sexisme) dans un contexte multiculturel canadien. Ces injustices sociales ont le pouvoir de créer des identités fragmentées chez beaucoup d'individus qui ne possèdent pas les stratégies d'adaptation appropriées pour s'ajuster sur le plan interculturel. Quand on considère les habiletés d'adaptation de beaucoup d'immigrants au sein de la société multiculturelle du Canada, il est important de prendre en compte divers facteurs, y compris, sans s'y limiter, un engagement familial fort, les liens à l'intérieur des groupes sociaux, les ressources pédagogiques, la stabilité financière, la maîtrise de la langue anglaise ou française et les organismes confessionnels de soutien. On pourrait faire valoir que l'ancrage que trouvent les immigrants dans l'un ou plusieurs des facteurs ci-dessus peut jouer un rôle crucial dans la résilience dont ils font preuve pour s'adapter à une nouvelle culture.

À titre de femme d'ascendance africaine, je suis consciente des dimension religieuse et spirituelle de mon identité culturelle au sein de la mosaïque canadienne. Je crois ainsi que toutes les traditions religieuses au Canada (l'islam, le judaïsme, les pratiques autochtones, l'hindouisme et la chrétienté) devraient être respectées et valorisées parce qu'elles offrent de l'espoir et de la résilience aux diverses communautés immigrantes durant la période de transition qui suit l'immigration. Par conséquent, ce bref article vise à examiner une démarche de prise de conscience de ma propre identité culturelle en tant que conseillère multiculturelle guidée par les normes déontologiques de la profession de counseling. Ce faisant, je porterai mon attention sur les aspects fondamentaux de mon identité culturelle (c.-à-d. la spiritualité et la croyance religieuse) et leur incidence sur mon travail auprès de mes clients. Je mettrai en lumière l'importance, pour moi, d'affronter mon inconfort plutôt que de le fuir quand je travaille avec des clients qui ont diverses visions spirituelles et religieuses. Aussi,

j'aborderai les principales implications pour les professionnels du counseling multiculturel qui souhaitent perfectionner leurs compétences afin d'intervenir plus efficacement auprès de clients de religions diverses.

La définition de l'identité culturelle et la critique du multiculturalisme

Aux fins de cet article, il convient de clarifier l'expression « identité culturelle ». M'appuyant sur la définition d'Arthur et Collins, je conçois l'identité culturelle comme une construction multicouche qui englobe des dimensions telles que la race, l'ethnicité, le genre, la spiritualité, la religion et l'orientation sexuelle (Arthur & Collins, 2010). Elle est façonnée par la nature de nos interactions avec notre culture d'origine et les rapports complexes que nous établissons avec d'autres cultures. Reconnaître la nature complexe de l'identité culturelle me permet, comme conseillère multiculturelle, d'avoir une appréciation plus profonde de la diversité et, plus spécifiquement, des dimensions religieuse et spirituelle des individus. Cela étant, comme membre sexuée et racialisée d'un groupe non dominant, j'apprécie les efforts déployés par le Canada pour adopter une perspective multiculturelle dans ses décisions stratégiques sur les droits fondamentaux de la personne pour tous, sans égard à leurs identités culturelles – race, genre, religion, croyance et orientation sexuelle.

Ce modèle multiculturel a cependant été critiqué par certains chercheurs (p. ex. Bannerji, 2000; James, 2010) qui soutiennent que le multiculturalisme a tendance à mettre l'accent sur les différences chez les immigrants, ce qui permet au Canada de catégoriser l'immigrant comme « l'autre », celui qui n'est pas un Canadien à part entière. Selon ces chercheurs, le Canada, en étiquetant les immigrants comme des étrangers par l'entremise du multiculturalisme, est capable de garder son attrait eurocentrique et de maintenir le statu quo. À titre de conseillère multiculturelle intéressée à travailler auprès de populations immigrantes diverses, je suis consciente de cette critique et je fais donc de la place dans ma pratique de counseling à la discussion de ces enjeux sensibles avec les clients.

Adopter une position déontologique auprès de clients religieux et spirituels

Lorsque je travaille auprès de populations religieuses diverses, il est primordial pour moi d'adopter une position déontologique en vertu de laquelle chacun a les mêmes droits fondamentaux de la personne. Cette position est conforme au Code de déontologie de la Société canadienne de psychologie (SCP) et met au premier plan « le respect de la dignité de la personne » (Société canadienne de psychologie, 2000). Dans cette optique, je soutiens que chacun devrait être considéré et respecté en tant qu'être humain doté d'identités culturelles multicouches. Plus encore, comme conseillère multiculturelle, je trouve important d'être ancrée dans ma propre identité culturelle et de partager mes expériences de vie au sein d'une société qui est devenue plus inclusive puisqu'elle ne se limite pas à valoriser les similitudes culturelles, elle reconnaît et accepte aussi les différences culturelles.

Dans un souci de respect, je crois que tous les groupes confessionnels devraient disposer d'espaces communs sécuritaires pour pratiquer leurs croyances religieuses et spirituelles tant et aussi longtemps que ces pratiques ne portent pas atteinte aux droits moraux d'autrui. Si la spiritualité et la religion sont souvent perçues comme des concepts distincts, je soutiens, aux fins de cet article, que les deux termes sont interconnectés et j les utiliserai donc de façon interchangeable. Cet argument repose sur le postulat selon lequel, pour beaucoup de gens d'ascendance africaine, on ne peut être spirituel sans être religieux, et vice et versa. Étant moi-même d'ascendance africaine, j'estime que la religion va plus loin que l'affiliation qu'on a avec une institution; elle se manifeste dans une pratique distincte de croyance et de culte. Je perçois la spiritualité comme la relation entre un individu et une puissance supérieure ou Dieu.

Respecter les diverses visions religieuses et spirituelles

En adoptant une optique spirituelle et religieuse, je suis appelée à témoigner de l'amour et de la compassion à l'endroit de chacun, y compris une clientèle diversifiée, même si les valeurs culturelles de ces clients sont différentes des miennes. Respecter les perspectives divergentes des clients montre une sensibilité culturelle de ma part et me permet, en tant que conseillère multiculturelle, d'avoir une meilleure compréhension et appréciation de leurs expériences de vie. Je reconnais que contrairement à mes croyances, les vues d'autres personnes peuvent être influencées par d'autres valeurs et traditions culturelles non fondées sur la foi, comme l'héritage des ancêtres et l'appartenance de genre. À titre de conseillère consciente de la dimension culturelle, on attend de moi que je m'engage dans des réflexions continues sur mes propres partis pris, a priori et valeurs, aussi bien dans le cadre de ma pratique de counseling qu'à l'extérieur. Étant activement engagée dans un processus constant d'autoréflexion, j'en suis venue à respecter et à accepter le caractère unique des expériences de vie et de l'essence humaine de chaque client au même titre que celui de mon propre parcours.

Plus encore, par cette conscience multiculturelle des différences religieuses et spirituelles uniques dans notre société, j'atteste qu'en tant que conseillère qui attache de la valeur à la sensibilité culturelle et à l'inclusion, un respect sincère de ces différences doit commencer chez moi par des processus de conscience soi réflective, de conscience de soi réflexive et de réflectivité critique. M'inspirant des concepts de Kondrat (1999), je définis la conscience de soi réflective comme une compréhension approfondie de ses partis pris personnels, la conscience de soi réflexive comme une conscience accrue de la façon dont le sens naît de ses interactions avec les autres et la réflectivité critique comme une reconnaissance de sa propre capacité à avoir un effet sur divers contextes socioculturels et à être affecté par ces contextes. Des trois concepts, je soutiens que le troisième pèse plus lourd dans la balance quand il est question de sensibilité culturelle. Par conséquent, en travaillant en collaboration avec mes clients – particulièrement avec les immigrants – je m'efforce de mieux comprendre qui ils sont en tant que personnes dotées d'identités spirituelles et religieuses uniques. Je suis aussi consciente des dislocations sociales que vivent beaucoup de mes clients immigrants et du fait que leur rapport avec moi peut être teinté par leurs propres partis pris, valeurs, préjugés et modelé par les inégalités de pouvoir dans différents contextes socioculturels.

Accompagner les clients et affronter l'inconfort

Pour accompagner mes clients dans un espace sécuritaire et culturellement sensible, je dois devenir plus consciente et attentive dans mes interactions avec eux. Par exemple, dans beaucoup de contextes de counseling (p. ex. la formation pratique de doctorat, le stage prédoctoral et la bourse postdoctorale), j'ai adopté avec les clients une approche axée sur les forces en les encourageant à parler de leurs identités spirituelles et religieuses sans les juger ni les critiquer. Cela m'a permis de renforcer ma capacité de sensibilité culturelle et d'améliorer mes compétences multiculturelles dans mon travail auprès de divers clients spirituels et religieux. À titre de conseillère multiculturelle, je me sens honorée quand des clients, y compris des immigrants, me font suffisamment confiance pour partager avec moi des aspects uniques de leur identité culturelle – notamment leur croyance religieuse – et le rôle que cette identité joue dans leur vie et les différentes épreuves qu'ils traversent.

Il est tout à fait compréhensible que le fait de parler de religion et de spiritualité avec de nombreux clients suscite de l'inconfort et une certaine réticence chez beaucoup de conseillers, dont moi. Ces sentiments ont tendance à se manifester chez moi quand je ne suis pas familière avec les traditions religieuses de mes clients et que je risque de dévaloriser leurs expériences religieuses. Malgré mon inconfort, je me dois d'accompagner mes clients dans leur démarche de guérison, qui peut inclure leur foi, et de montrer de l'empathie à l'égard de leurs vulnérabilités. Pour surmonter mon inconfort, je dois être plus consciente de mes ressources internes et externes et de la façon dont ces ressources peuvent influencer mon rapport avec les clients durant le counseling. Pour moi, cette pleine conscience est une habileté qui demande une pratique constante et une mobilisation active où j'ouvre mon esprit délibérément pour accepter toutes les différences uniques des clients sans les juger. Dans le cadre de ma démarche de prise de conscience, j'invite souvent les clients à partager leurs sentiments d'inconfort par rapport à certains aspects de leurs identités culturelles qui leur posent problème. Je crois qu'en aidant les clients et moi-même à devenir plus conscients de nos inconforts, je nous aide à mieux comprendre comment assumer nos identités culturelles.

Implications

Comme moi, d'autres conseillers ressentent peut-être un certain inconfort quand ils travaillent auprès de clients religieux ou spirituels dont les croyances ne leur sont pas familières. Je présente ci-après trois implications importantes que nous, les conseillers, devrions prendre en compte quand nous travaillons auprès de clients de religions diverses, en particulier les immigrants. D'abord, quand on aborde les dimensions culturelles de la religion et de la spiritualité de clients immigrants, il faut, selon moi, considérer les contextes socioculturel, psychosocial, politique et historique dans lesquels ces traditions religieuses ont été pratiquées, avant et après l'immigration. Cela permet aux conseillers d'avoir une appréciation plus juste des expériences religieuses et spirituelles vécues et les aide à éviter de trop simplifier et de concevoir de manière trop simpliste les visions holistiques des clients immigrants.

Ensuite, je crois que les conseillers multiculturels doivent adopter une position critique de manière à avoir des conversations respectueuses avec les clients immigrants; il nous incombe de faire preuve de sensibilité culturelle dans tous les aspects de nos interactions avec eux. Dans le cadre de notre pratique, nous sommes encouragés, à titre de conseillers multiculturels formés, à réfléchir sur nos propres partis pris et préjugés à l'égard de la spiritualité et de la religion afin d'opérer des changements uniques en nous-mêmes. Nous pouvons ainsi apprendre à accepter les diverses visions de nos clients qui peuvent différer des nôtres. En honorant les différences qui nous unissent au sein d'une société multiculturelle, nous pourrons construire des ponts culturels avec les autres

Troisièmement, je soutiens qu'à titre de conseillers multiculturels, nous devons avoir recours aux interventions thérapeutiques appropriées pour renforcer nos connaissances fondamentales et notre bagage de compétences afin d'améliorer notre travail auprès des clients immigrants. Cette implication est essentielle compte tenu du nombre d'immigrants arrivés au Canada au cours des récentes années, dont beaucoup risquent de souffrir de problèmes de santé mentale graves liés aux ajustements d'identité culturelle. J'affirme donc que dans le cadre de nos pratiques de counseling, nos compétences multiculturelles devraient être fondées sur les quatre principes déontologiques clés de l'ACCP : le respect de la dignité de tout individu, les soins responsables, l'intégrité des relations et la responsabilité face à la société. Si nous nous assurons de comprendre et de mettre en pratique ces principes, nous pourrons nous engager dans un apprentissage transformateur qui aura une incidence sur notre travail auprès des clients immigrants.

Conclusion

En conclusion, le fait d'avoir été amenée à réfléchir sur ma propre identité culturelle à titre de conseillère multiculturelle m'a rendue plus consciente de la meilleure pratique professionnelle à adopter avec des clients dont les valeurs religieuses et spirituelles sont parfois différentes des miennes. En aucun cas je ne devrais essayer de dévaloriser les expériences religieuses d'autrui. Comme représentante de la profession, je suis appelée à prendre une position déontologique et à faire preuve de compassion envers les gens en acceptant les différences interculturelles et en préconisant un respect mutuel avec mes clients. Cela veut dire que je continuerai à tenir compte des tensions socioculturelles liées aux différences de race et de genre durant le processus de counseling. En outre, il m'incombe, comme conseillère multiculturelle, de déconstruire mes propres partis pris et d'acquérir une compréhension plus acceptable des identités culturelles en dialoguant avec les clients. Par des dialogues constructifs, j'ai le potentiel d'abattre les barrières culturelles et religieuses et de tracer une nouvelle voie de compréhension et d'acceptation des expériences de vie des clients. Ces expériences de vie doivent être accueillies, valorisées et honorées dans une société multiculturelle.

Un message de votre administratrice pour le Nouveau-Brunswick anglophone

Par Jenny Rowett

Chers membres de l'ACCP,

Il est excitant de penser que le moment où nous présenterons notre projet de loi d'intérêt privé à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick n'est plus très loin. Nos bénévoles ont travaillé d'arrache-pied en notre nom depuis de nombreuses années et il est encourageant de constater et de célébrer les progrès que nous faisons actuellement. Au cours de la dernière année et demie, à titre d'administratrice pour le Nouveau-Brunswick anglophone, j'ai concentré mes efforts à l'échelle de la province à faire connaître et à défendre notre profession auprès des membres du gouvernement et à promouvoir activement l'importance pour nos membres de l'ACCP Nouveau-Brunswick de se joindre à l'une de nos trois associations provinciales. Nos trois associations provinciales sont l'Association francophone des conseillères et des conseillers en orientation du Nouveau-Brunswick (AFCONB); l'Association des conseillers professionnels du Nouveau-Brunswick (ACPNB); et la New Brunswick Association of Counselling Therapists (NBACT).

La meilleure façon pour les conseillers en formation et les CCC de soutenir les efforts en vue de faire avancer le projet de loi est de devenir membre de l'une de ces trois associations provinciales! C'est ce qui nous permet de payer des frais juridiques substantiels et constants et de montrer aux parties prenantes et aux membres du gouvernement que les conseillers parlent d'une même voix forte au Nouveau-Brunswick.

À l'heure actuelle, nous sommes confiants que notre projet de loi sera présenté durant la séance d'automne. Comme le savent très bien l'ACCP, le groupe de travail de notre fédération et nos trois associations provinciales, ce processus comportait de multiples étapes et les choses doivent suivre leur cours. Je ressens une grande humilité et une grande fierté devant le travail assidu, la détermination et la patience démontrés par chacun dans le passé et encore aujourd'hui pour concrétiser cet objectif professionnel.

Je remercie chaque personne qui songe à devenir membre ou qui a choisi de montrer son soutien en devenant membre de l'une de nos trois associations provinciales. Un grand merci à notre association nationale, l'ACCP, pour son encadrement et son appui et à tous les membres du conseil d'administration de nos trois associations provinciales et au groupe de travail de notre fédération qui ont consacré du temps, de l'énergie et des ressources et ont travaillé diligemment au nom des conseillers du Nouveau-Brunswick. Continuons d'unir nos efforts pour atteindre nos objectifs professionnels!

Merci/Thank you/Woliwon,

Jenny Rowett

Aide-mémoire concernant la déontologie, les normes et les questions juridiques à l'intention des conseillers et des psychothérapeutes

Trois récentes décisions susceptibles d'intéresser les responsables de la réglementation et ceux qui souhaitent promouvoir la réglementation du counseling et de la psychothérapie par voie législative au Canada

Par Dr Glenn Sheppard

Au Canada, comme dans beaucoup d'autres sociétés, le gouvernement accorde aux professions le privilège et la responsabilité de réglementer les activités de ses membres et les conditions en vertu desquelles ils devraient offrir leurs services de manière déontologique et compétente. Cette responsabilité réglementaire est généralement octroyée en vertu de dispositions formulées dans un texte de loi et s'accompagne de lignes directrices et de critères administratifs établis par un organisme ou un office de réglementation qui a le devoir et l'autorité d'exécuter son mandat législatif.

La profession de counseling et de psychothérapie a déjà réalisé des gains dans ses efforts pour obtenir ce type de réglementation par voie législative et j'ai pensé qu'il pourrait être utile de vous signaler trois récentes décisions qui mettent directement en cause la conduite et les responsabilités des organismes de réglementation.

Premier cas – Perspective de la Cour sur le premier devoir d'un organisme de réglementation

Une décision rendue par la Cour suprême de l'Ontario dans l'affaire Salehi vs. Association of Professional Engineers of Ontario (PEO), 2015 ONSC, 7271 a mis en évidence et confirmé la position selon laquelle le premier devoir d'un organisme de réglementation est de servir et de protéger l'intérêt du public. M. Salehi a immigré au Canada en provenance de l'Iran où il avait travaillé comme ingénieur gazier. Au début, une association canadienne d'ingénieurs non réglementée par voie législative lui avait dit qu'il était autorisé à exercer comme ingénieur, mais l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario l'a ensuite informé que la catégorie professionnelle « ingénieur gazier » n'existait pas au Canada. Lorsqu'il a présenté une demande en 2006 pour obtenir le titre d'ingénieur, le processus d'inscription a été très long et a été jalonné de nombreux

obstacles pour M. Salehi et l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario. M. Salehi a dû fournir des documents supplémentaires, on a relevé des lacunes dans sa formation et son expérience d'ingénieur et M. Salehi a eu du mal à prouver qu'il possédait les qualifications équivalentes à celles exigées pour exercer comme ingénieur au Canada. L'Ordre des ingénieurs de l'Ontario a accepté qu'il suive un programme de formation relais au lieu de l'examen professionnel habituel et après cinq tentatives pour réussir l'examen de connaissances locales et de jurisprudence exigé par l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario, il a obtenu son inscription comme ingénieur en 2013.

Après son inscription, M. Salehi s'est plaint que l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario avait négligé de reconnaître ses compétences antérieures et lui avait imposé des exigences inutiles. Il a alors poursuivi l'Ordre des ingénieurs de l'Ontario pour négligence, alléguant que l'organisme avait un devoir de diligence envers lui. Dans sa décision, la Cour a attiré l'attention sur un certain nombre d'affaires portées devant les tribunaux qui avaient conclu que le devoir de diligence d'un organisme de réglementation est incompatible avec le premier devoir de l'organisme de réglementation qui est de protéger l'intérêt du public. La Cour a rejeté les poursuites pour devoir de négligence et pour cause de négligence. Bien entendu, cette décision n'annule pas l'obligation qu'a l'organisme de réglementation de traiter M. Salehi et tous les candidats au permis d'exercice avec équité, impartialité et de n'imposer que les exigences requises pour assurer que les conditions nécessaires pour exercer la profession sont satisfaites.

Cette affaire met en lumière les défis qui peuvent se poser tant pour les organismes de réglementation que pour les immigrants qui cherchent à obtenir un titre ou un permis d'exercice pour une profession réglementée au Canada. Malgré ces défis, cette décision de la Cour réitère que les efforts pour déterminer si les exigences d'accréditation professionnelle ont été respectées sont fondés sur le premier devoir de protection du public de l'organisme de réglementation. Elle rappelle aussi que le devoir de l'organisme de réglementation envers les candidats, les membres, les plaignants et les autres parties doit toujours être subordonné à ce devoir fondamental.

Deuxième cas – Évaluation des qualifications internationales

Dans une autre affaire impliquant l'organisme de réglementation des ingénieurs professionnels en Alberta (APEGA), un tribunal, dans son jugement, a de nouveau affirmé que le premier devoir de l'organisme de réglementation était de protéger le public en s'assurant que les candidats au permis d'exercice aient la compétence nécessaire pour travailler comme ingénieur professionnel. Dans l'affaire Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta v. Mihaly 2016 – la Cour du banc de la Reine de l'Alberta a renversé une décision rendue antérieurement par un tribunal des droits de la personne.

Le tribunal avait conclu que l'APEGA « avait fait preuve à l'égard de M. Mihaly de discrimination fondée sur son lieu d'origine en refusant de reconnaître ses études comme étant équivalentes à un diplôme d'ingénieur délivré par une université canadienne accréditée et en lui demandant de passer certains examens pour confirmer ses attestations d'études. »

La Cour a déterminé que même si les demandes imposées par l'organisme de réglementation pour que M. Mihaly passe des examens professionnels supplémentaires avaient pu lui porter préjudice, la demande était justifiée dans ce cas. Elle a statué que ces examens étaient nécessaires pour évaluer la qualité des programmes de premier cycle suivis par les candidats. Elle a déclaré :

« L'organisme de réglementation ne dispose pas de preuves dignes de foi sur les programmes de génie et, par conséquent, il doit évaluer la compétence des diplômés d'autres façons, que ce soient par des cours de cycle supérieur appropriés, par une expérience pertinente ou par des examens de confirmation. »

La Cour a aussi statué que ces exigences étaient :

« Conformes à son objectif d'assurer la compétence des ingénieurs professionnels » et que « la possession de compétences de base en génie est, évidemment, raisonnablement nécessaire pour assurer un exercice sécuritaire de la profession d'ingénieur. »

La Cour a aussi considéré que la décision antérieure du tribunal voulant que l'organisme de réglementation évalue à l'avance l'équivalence du programme de formation professionnelle dans des centaines d'écoles internationales était un fardeau indu à imposer à l'organisme de réglementation et était incompatible avec son mandat réglementaire.

Cette décision réitère clairement le mandat de protection du public des organismes de réglementation et souligne l'importance de veiller à ce que les exigences relatives au droit d'exercer une profession assurent un exercice professionnel compétent (pour lire ces deux décisions, veuillez consulter www.canlii.org).

Troisième cas – Si le gouvernement peut donner, il peut aussi reprendre

Une récente décision du gouvernement de la Colombie-Britannique indique clairement que le droit d'une profession à l'autoréglementation par voie législative peut lui être retiré. C'est ce qui est arrivé à la profession immobilière en Colombie-Britannique quand la première ministre de la province, Christy Clark, a annoncé que le gouvernement mettait fin à la capacité de la profession de s'autoréglementer. Son Conseil de réglementation a été remplacé par un organisme de réglementation désigné par le gouvernement.

Cette décision fait suite à la crise dans l'industrie immobilière en Colombie-Britannique. Le gouvernement était d'avis que les activités d'autoréglementation de la profession ne servaient pas l'intérêt du public. Préalablement à cette décision, le gouvernement avait mis sur pied une commission indépendante chargée d'examiner tous les aspects du secteur immobilier dans la province. Le rapport de la commission a révélé de graves lacunes dans l'industrie immobilière. Voici les principales préoccupations mises au jour :

- La pratique généralisée de rémunération cachée et de conflits d'intérêts non divulgués par les praticiens.
- La propension de l'organisme de réglementation à avoir recours à des mécanismes externes de règlement des plaintes (plutôt qu'à la dénonciation obligatoire par des praticiens ou à des inspections complètes par l'organisme de réglementation).
- Les sanctions clémentes pour les questions

disciplinaires et la communication inadéquate de ces décisions par l'organisme de réglementation.

- Le traitement de nombreuses plaintes par des organismes dotés d'importantes ressources et ayant des intérêts personnels dans l'industrie (plutôt que de référer ces plaintes à l'organisme de réglementation).

- Les courtiers n'avaient pas l'autorité nécessaire pour superviser la conduite des agents immobiliers en raison, notamment, de changements apportés aux règles par l'organisme de réglementation.

- La structure de gouvernance de l'organisme de réglementation permettait que les vues de l'industrie priment sur l'intérêt du public. Par exemple, le ratio de membres élus par rapport aux représentants du public nommés dans le Conseil de réglementation et le conseil d'administration était de 14:3.

- L'organisme de réglementation n'était pas suffisamment proactif pour éduquer le public sur les questions liées à l'immobilier et les risques posés par des praticiens au comportement non éthique.

- Les faibles exigences de formation pour exercer, en particulier en matière de conduite et de déontologie.

- L'absence d'épreuves de compétence en perfectionnement professionnel.

Les auteurs du rapport ont formulé un certain nombre de recommandations qui seront utiles à tous les organismes de réglementation canadiens. En voici quelques-unes :

- L'organisme de réglementation devrait publier de l'information sur les plaintes et ses décisions disciplinaires qui est accessible et facile à utiliser et à comprendre pour les consommateurs.

- Il devrait y avoir un mécanisme qui obligerait les praticiens à dénoncer toute inconduite apparente qui présente un risque pour le public dont ils sont témoins.

- La moitié des membres du conseil de réglementation devraient être nommés par le public non par l'industrie.

- L'organisme de réglementation devrait hausser ses exigences de formation pour exercer, y compris dans le domaine de l'étude et de la maîtrise de l'anglais.

- L'organisme de réglementation devrait mettre en place un programme d'éducation permanente dont le contenu et les examens renforcent les obligations déontologiques du praticien, les exigences en matière de conduite et les devoirs envers les consommateurs.

- Le gouvernement devrait établir un organisme indépendant tel que le Professional Standards Suitability au Royaume-Uni qui supervise les décisions des organismes de réglementation dans la province.

On peut consulter ce rapport à l'adresse : www.recbc.ca/wp-content/uploads/IAGReport_june2016.pdf.

Programme de dotation: Préparer l'avenir

La fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) et l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP) sont heureuses de parrainer un programme de dotation visant à stimuler et à soutenir l'innovation dans le domaine du développement de carrière.

Ces fonds ont pour but de promouvoir des projets originaux qui nous permettent une meilleure compréhension de sujets sensibles, qui nous permettent de repousser les limites et de consolider nos pratiques, qui nous offrent une nouvelle perspective sur la façon d'offrir nos services et de concevoir la gestion de notre carrière, et qui contribuent à l'amélioration de la qualité de vie des populations canadiennes.

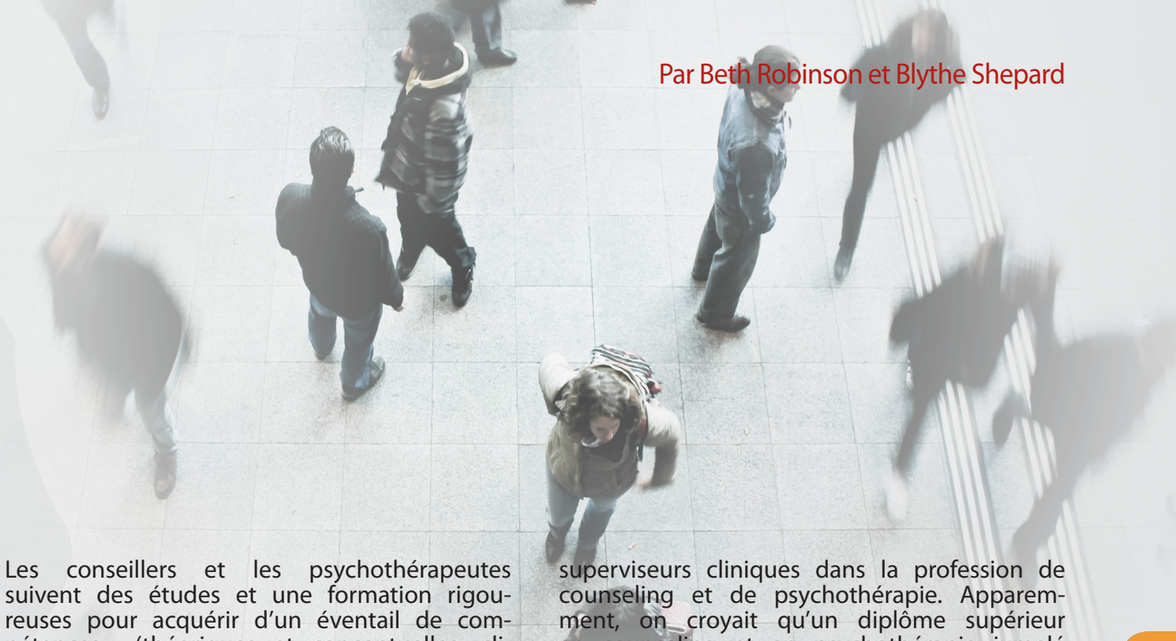
Chaque année, la FCDC versera jusqu'à 7 500 $ relativement à un ou plusieurs projets pouvant faire progresser le domaine.

La date limite pour les demandes est le 31 octobre.

Pour connaître tous les détails, veuillez télécharger la version PDF (http://www.ccdf.ca/PDF/endowmentfr.pdf) du formulaire de demande.

Il n'existe aucune disposition concernant la manière de remplir et de soumettre votre proposition en ligne.

Pourquoi tout ce brouhaha autour de la supervision clinique?



Par Beth Robinson et Blythe Shepard

Les conseillers et les psychothérapeutes suivent des études et une formation rigoureuses pour acquérir d'un éventail de compétences (théoriques et conceptuelles, cliniques, déontologiques et juridiques et en diversité et justice sociale). Leur préparation professionnelle comporte aussi ce que Bernard et Goodyear (2004) définissent comme les compétences de personnalisation qui favorisent une utilisation appropriée et efficace de la conscience de soi du thérapeute (p. ex. sa personnalité, ses identités, son style interpersonnel) dans le travail auprès des clients. Ensemble, la conscience, la sensibilité, les connaissances et les habiletés acquises servent de fondement à une pratique professionnelle bienveillante, confiante et compétente. La supervision clinique est une composante essentielle de la formation initiale et continue des professionnels de la relation d'aide. C'est dans la pratique supervisée que les conseillers et les psychothérapeutes intègrent leur apprentissage théorique et conceptuel et appliquent leurs compétences, stratégies et techniques in vivo.

Jusqu'à tout récemment, il existait peu de ressources pour la formation didactique et expérientielle formelle et didactique des superviseurs cliniques dans la profession de counseling et de psychothérapie. Apparemment, on croyait qu'un diplôme supérieur en counseling et en psychothérapie jumelé à quelques années de pratique professionnelle dans le domaine par la suite constituaient une préparation suffisante pour assumer le rôle de superviseur clinique. On croyait probablement que prendre part au processus de supervision clinique comme supervisé durant les études supérieures (et peut-être aussi durant la supervision post-diplôme pour l'inscription ou l'attribution du permis d'exercice) constituait un modèle d'apprentissage social pour l'appréhension de concepts et d'habiletés en supervision clinique. Toutefois, ce modèle « d'apprentissage par l'exposition » ne tenait pas compte du fait que le principal objectif d'un supervisé est le développement réussi et la démonstration de concepts et d'habiletés de counseling et de psychothérapie et non pas ceux associés à la supervision clinique. Et advenant que les supervisés choisissent par la suite d'adopter ou d'adapter les pratiques de supervision d'anciens superviseurs cliniques, il n'est pas certain qu'ils mettraient en place les meilleures pratiques fondées sur des données probantes.

Il y a près de vingt ans, Watkins (1997), directeur du Handbook of Psychotherapy Supervision, exprimait son inquiétude à propos du fossé entre la longue préparation universitaire des professionnels de la relation d'aide et le manque de formation de leurs superviseurs cliniques. Il affirmait que « quelque chose ne fonctionnait pas » (p. 604). Quelques années plus tard, Scott, Ingram, Vitanza et Smith (2000) faisaient écho à cette observation alarmante. L'absence d'investissement dans l'enseignement formel et la formation des superviseurs cliniques tranchait nettement avec les importantes responsabilités professionnelles des superviseurs cliniques qui, comme le signalaient Falender et Shafranske (2004), sont appelés à assurer une supervision clinique « avec compétence et en utilisant des normes déontologiques, dispositions juridiques et pratiques professionnelles pour promouvoir et protéger le bien-être du client, de la profession et de l'ensemble de la société » (p. 3). Bernard et Goodyear (2014) ont eux aussi souligné le degré de responsabilité des superviseurs cliniques qui sont chargés d'assurer « simultanément les objectifs d'amélioration du fonctionnement professionnel du ou des nouveaux membres, de surveillance de la qualité des services professionnels rendus aux clients et de contrôle d'accès auprès de ceux et celles qui veulent exercer ladite profession … » (p. 9).

L'importance d'une préparation appropriée et adéquate au rôle de superviseur clinique a été mise en évidence dans des études antérieures qui définissait la supervision clinique comme étant la troisième activité pratiquée la plus fréquemment par les professionnels de la relation d'aide (Norcross, Hedges et Castle, 2002) et une activité à laquelle 85-90 % des professionnels de 15 ans d'expérience ou plus participaient (Rønnestad, Orlinsky, Parks et Davis, 1997). En substance, presque tous les professionnels de la relation d'aide qui exercent depuis plus d'une décennie se retrouveront dans le rôle de superviseur clinique. La question qu'on peut se poser, c'est – seront-ils prêts?

Heureusement, la supervision clinique s'est beaucoup développée au Canada. Le statut de la supervision clinique en tant que pratique spécialisée a évolué constamment pour passer de discipline émergente à établie, tout comme c'est le cas pour notre compréhension des relations et procédés de supervision. L'ACCP prévoit une demande accrue pour la supervision clinique dans l'ensemble du pays et à toutes les étapes de la carrière (de débutant à chevronné). La demande croissante de superviseurs cliniques fera écho aux avancées en matière de cadre réglementaire, à la reconnaissance des avantages associés à la supervision clinique à tous les niveaux d'expérience d'un praticien et à l'appréciation grandissante à l'égard de la supervision clinique comme sous-domaine avec ses connaissances et habiletés particulières.

L'ACCP est consciente depuis un certain temps de l'attention que suscite la supervision clinique à l'échelle pancanadienne et du décalage entre l'intérêt accru pour cette spécialisation et le manque de ressources et de possibilités d'apprentissage offertes aux praticiens canadiens. L'ACCP a réagi en créant le titre de conseiller canadien certifié - superviseur (CCC-S), en publiant un manuel de supervision clinique, en lançant un cours de cycle supérieur en supervision clinique en ligne et, plus récemment, en faisant paraître un texte rédigé par plusieurs auteurs sur la supervision clinique en 2016. Parmi les initiatives en cours, mentionnons l'élaboration d'un cadre national de compétences et de lignes directrices déontologiques pour la supervision clinique. L'ACCP espère aussi créer une section d'intérêt spécifique pour les membres qui travaillent à l'avancement de la supervision clinique.

Pour en apprendre davantage sur la supervision clinique et les initiatives et ressources de l'ACCP qui s'y rapportent, veuillez consulter notre nouvelle page Web sur la supervision clinique, sous l'onglet « La profession » dans le site Web de l'ACCP à https://www.ccpa-accp.ca/fr/. Cette page Web vous offrira un accès rapide à une information à jour et à un éventail toujours plus large de ressources théoriques, empiriques et cliniques destinées à solidifier votre pratique de supervision clinique. On y présentera aussi des occasions de perfectionnement professionnel (p. ex. webinaires, ateliers, cours, adhésion aux sections).

Joignez-vous à nous pour poursuivre la professionnalisation de la supervision clinique au Canada. Nous pensons que M. Watkins serait agréablement surpris des progrès réalisés par l'ACCP et ses membres au cours des dernières années!

Les actualités de la section du cercle autochtone sont maintenant diffusées dans les médias sociaux

Par Jamie Warren,
Présidente, Section du cercle autochtones

En août dernier, la Section du cercle autochtone (SCA) a joint les rangs de Twitter dans le cadre d'une nouvelle initiative pour promouvoir la mission et les activités de la Section et les avantages d'y adhérer et pour souligner les réalisations de ses membres. La mission de la Section est de soutenir le travail des membres de l'ACCP qui adhèrent ou qui songent à adhérer à la Section du cercle autochtone, afin de déterminer, de promouvoir et de satisfaire les besoins des praticiens autochtones et de leurs collègues (SCA 2016). Afficher notre présence dans les médias sociaux nous permet d'appuyer cette mission en diffusant de l'information, des nouvelles, des occasions de perfectionnement professionnel, des activités et des ressources à nos membres et à tous ceux qui s'intéressent aux services de santé mentale, de counseling et de psychothérapie à l'intention des Autochtones.

En tant que praticiens autochtones et non autochtones qui travaillent auprès des populations autochtones, nous savons que les enseignements culturels (savoir, modes de vie et méthodes de guérison autochtones) s'ajoutent souvent aux approches occidentales et cliniques pour nous guider dans l'exercice de notre profession de counseling et de psychothérapie. Le travail accompli dans la Section n'y fait pas exception, puisqu'il aide à orienter et à influencer les activités de la Section et de l'ACCP. Plutôt que de simplement annoncer notre lancement dans les médias sociaux, il nous semblait mieux adapté à notre réalité culturelle

d'indiquer comment la Section prévoit utiliser un savoir culturel, plus précisément Les enseignements des sept grands-pères, comme principe directeur pour promouvoir notre nouvelle initiative.

Il existe différentes façons de raconter l'origine de ces enseignements. Voici la version publiée par Edward Benton-Banai (2010) :

> Le Créateur avait confié à sept grands-pères, qui étaient des esprits très puissants, la responsabilité de veiller sur la population. Les grands-pères constatèrent que les gens avaient une vie difficile. Ils envoyèrent leur aide pour passer du temps parmi les gens et trouver quelqu'un à qui l'on pourrait enseigner de vivre en harmonie avec la Création. L'aide est allé dans les quatre directions pour trouver quelqu'un qui était digne d'être ramené auprès des grands-pères. Tandis que ce garçon voyageait avec Otter, ils furent visités sept fois par des esprits qui leur parlèrent de cadeaux. Voici ce qu'ils disaient :
>
> Sagesse : chérir le savoir, c'est connaître la sagesse.
>
> Amour : connaître la paix, c'est connaître l'amour.
>
> Respect : respecter la création tout entière, c'est montrer du respect.
>
> Bravoure : faire face à la vie avec courage, c'est connaître la bravoure.
>
> Honnêteté : traverser la vie avec intégrité, c'est connaître l'honnêteté.
>
> Humilité : s'accepter comme un élément sacré de la Création, c'est connaître l'humilité.
>
> Vérité : connaître tous ces principes, c'est connaître la vérité.
>
> Otter retourna auprès son ami, qui après tout ce temps passé dans le monde des esprits, était maintenant devenu un vieil homme. Le vieil homme réunit tout le monde autour de lui et raconta son séjour dans la hutte des sept grands-pères. Il expliqua comment utiliser les cadeaux. Il leur indiqua que le contraire de n'importe lequel des cadeaux les mènerait à leur perte. Il leur fit comprendre les contraires. C'était maintenant aux gens de suivre le chemin tracé devant eux.

Raconter des histoires est un exemple de méthode traditionnelle utilisée dans nos communautés pour partager ces enseignements culturels, dispenser un apprentissage holistique et favoriser la croissance personnelle. À titre de praticiens, nous avons le privilège d'honorer les histoires de nos clients, mais aussi les nôtres, entre collègues. Les enseignements des sept grands-pères sont un exemple d'enseignement culturel qui guide le partage de récits et d'information pour favoriser la prise de contact et l'établissement d'un réseau avec nos collègues. Ils nous rappellent de mener une bonne vie et de respecter le Créateur, la terre et de nous respecter les uns les autres (Native Women's Centre, 2008). Notre nouvelle initiative dans les médias sociaux nous permet d'élargir nos horizons pour continuer à partager ces histoires et ressources afin de soutenir le travail que nous faisons comme praticiens de manière respectueuse et significative.

Ne manquez pas de nous suivre sur @ICC_CCPA ou de visiter https://twitter.com/icc_ccpa.

Meegwetch / Merci,

Jamie Warren, M.Ed., RP, CCC
Présidente, Section du cercle autochtone

La diversité au coeur du dialogue: intersectionnalité entre foi et orientation sexuelle

Par Chao-Mei Chiang, Ph. D., Professeure adjointe,
département de psychologie et de counseling de l'éducation,
National Tsing Hua University

Au cours d'une récente conversation stimulante que j'ai eue avec une collègue qui est une personne de couleur issue d'un milieu chrétien, nous avons commencé à parler du concept d'intersectionnalité en matière de genre, de foi et d'orientation sexuelle. Cette conversation a eu lieu tandis que je terminais mes études supérieures au Canada. Notre conversation portait principalement sur la foi chrétienne et le préjugé, souvent présent chez de nombreuses personnes qui n'appartiennent pas à la tradition chrétienne, selon lequel les adhérents à cette tradition seraient intolérants envers les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, trans et questionnante (LGBTQ). Il semble aussi y avoir une fausse conception de la part des personnes extérieures à cette tradition voulant que beaucoup d'adhérents soient anti-LGBTQ en raison de leurs attitudes discriminatoires envers des individus qui se présentent comme des membres de la communauté LGBTQ. Cet article vise donc à apporter des éclaircissements sur la tension croissante entre certains groupes religieux (p. ex. le pentecôtisme) et la perception qu'ont certains adeptes de cette tradition à l'égard des membres de la communauté LGBTQ. L'article est structuré comme suit : premièrement, j'énonce ma position en tant que non-chrétienne; deuxièmement, je présente des thèmes clés associés aux valeurs culturelles et au respect de la diversité dans un contexte multiculturel; troisièmement, j'aborde un important appel à l'action associé aux thèmes susmentionnés. Enfin, je traite des implications sur la formation et la pratique des conseillers.

Ma position

Pour commencer, je me définis comme une immigrante taïwanaise non religieuse qui, au fil de ses recherches sur les enjeux de genre et multiculturels, a fait la promotion de la diversité en matière de genre et de sexualité. Je crois que les gens qui s'identifient comme ne faisant pas partie des cisgenres et aux hétérosexuels devraient, à l'instar des cisgenres et des hétérosexuels, bénéficier d'une égalité d'accès à tous les types de ressources, peu importe leurs identités différentes. En tant que conseillère multiculturelle, je fais preuve de curiosité à l'endroit des expériences de vie des autres qui peuvent différer des miennes. En réfléchissant à mes propos sur les identités culturelles qui se croisent, principalement l'orientation sexuelle et la croyance, deux thèmes principaux se sont dégagés de ma conversation avec ma collègue : la curiosité à l'endroit de valeurs culturelles différentes et le respect de la diversité dans un contexte multiculturel.

Curiosité à l'endroit de valeurs culturelles différentes

Pour revenir à ma conversation avec ma collègue, je me suis rendu compte que je n'étais pas familière avec ses antécédents culturels, en particulier sa foi. Malgré cette prise de conscience, j'ai quand même exprimé mes inquiétudes au sujet des stéréotypes subtils et de l'attitude discriminatoire qu'ont certains membres de groupes religieux à l'égard de la communauté LGBTQ. Dans cette optique, je lui ai demandé quelle était sa position sur

ces enjeux en tant que personne croyante; j'étais intéressée à en savoir plus sur la façon dont la foi guide ses interactions avec des gens de la communauté LGBTQ.

Ma collègue m'a dit que dans ses interactions personnelles avec des gens qui ne partageaient pas sa foi, il était arrivé que des personnes aient des idées préconçues défavorables envers les chrétiens. Et elle a affirmé que ces idées préconçues devaient être corrigées et dissipées grâce à l'éducation continue. Durant cette conversation, je me retrouvais confrontée, en tant que personne extérieure à la foi chrétienne, à prendre conscience de mes propres partis pris et idées préconçues envers les personnes croyantes, dont beaucoup savent faire preuve d'acceptation et de respect à l'endroit des membres de la communauté LGBTQ. Durant notre conversation, nous avons pris la décision consciente de nous soutenir dans nos différences et d'attacher moins d'importance à nos opinions personnelles qui étaient susceptibles d'être influencées par nos croyances culturelles.

Respecter la diversité dans un contexte multiculturel

Au moment d'exprimer mon point de vue sur le thème multiculturel mentionné ci-dessus, j'ai reconnu que je n'avais pas reçu une éducation catholique et que je n'avais pas eu l'occasion d'être exposée à un milieu chrétien. Malgré ma méconnaissance et ma compréhension limitée de la chrétienté, je comprends que la religion et la spiritualité peuvent être subjectives et constituer des aspects clés de l'identité culturelle qui sont personnels et restent privés. À ce titre, l'identité religieuse et spirituelle devrait être respectée et honorée, surtout dans un contexte multiculturel. En tant que conseillère professionnelle qui a été formée au Canada et fait la promotion de la diversité et de l'égalité, j'ai reconnu que je devais faire preuve de considération et d'humilité face à une société diversifiée en mutation. Cela veut dire non seulement poser des questions pertinentes qui incitent à la réflexion, mais aussi apprendre des expériences religieuses vécues par autrui, y compris ma collègue, dont la vision religieuse était différente de la mienne.

Je me suis aussi exprimée sur la tension et le malaise qui étaient associés à nos identités différentes durant la conversation. J'ai souligné qu'en réaction à la tension entre nous, nous n'avions pas essayé de changer les systèmes de valeurs l'un et de l'autre, mais d'en apprendre davantage sur nos valeurs même si nous avions conscience de nos différences interculturelles. Reconnaissant mes propres perceptions erronées sur la foi chrétienne en tant que conseillère multiculturelle, j'ai avancé que le dialogue sur la diversité était un processus en constante évolution qu'il fallait encourager et soutenir par un respect sincère. Par conséquent, en aucun cas nous ne souhaitons reproduire l'oppression et réduire l'autre au silence quand nous avons une conversation fondamentale sur la diversité. Au fil de nos dialogues, nous avons toutes deux appris beaucoup au contact de l'autre sur le plan de la religion et des orientations sexuelles diverses. Écouter l'histoire de l'autre a renforcé la réalité voulant que le respect des valeurs culturelles d'autrui s'impose de toute urgence et qu'il faille toujours être attentif à son langage et à ses réactions les uns avec les autres.

Appel à l'action

À titre de conseillère multiculturelle qui vit dans une société diversifiée, j'ai été motivée à agir devant la réalité de ces vérités multiples. En réfléchissant aux récits d'identités culturelles entrecroisées durant ma conversation avec ma collègue, surtout en matière de race, d'orientation sexuelle, d'ethnicité, de spiritualité et de religion, j'ai décidé de chercher à mieux comprendre comment l'intersectionnalité de ces catégories culturelles pouvait être examinée à travers le prisme de la justice sociale. J'ai décidé de passer à l'action et d'écrire et de publier cet article pour partager mon expérience comme membre d'un groupe non dominant qui vit au Canada. Par cet article, j'espère encourager les conversations sur l'intersectionnalité entre collègues et inviter les gens à réfléchir à leurs propres identités intersectionnelles.

Pour faire suite à cet appel à l'action, j'ai eu l'occasion, tout en terminant ma formation au Canada, de donner un cours de counseling de cycle supérieur qui traite du sujet de la diversité. Avec l'autorisation de ma collègue, j'ai fait part de notre conversation aux étudiants qui étaient impressionnés que je leur raconte cette expérience et ont pris conscience qu'une conversation sur la diversité peut être ardue; mais si l'on reste curieux et qu'on crée des liens les uns avec les autres, ce processus devient plus efficace, durable et productif. Comme enseignante, je considère qu'il m'incombe d'aborder la diversité sous divers angles dans l'espace public de la salle de classe.

Implications pour la formation, l'éducation et la pratique du counseling

À titre de formateurs de conseillers multiculturels, nous avons la responsabilité de faire preuve de sensibilité culturelle dans tous les aspects de nos interactions avec autrui, y compris nos collègues, étudiants et clients. Avoir un dialogue sur des sujets sensibles comme celui traité dans cet article n'est pas toujours agréable. Cependant, dans mon rôle de conseillère et de formatrice de conseillers, on m'encourage à surmonter l'inconfort de mes propres partis pris, valeurs, préjugés et croyances afin d'opérer des changements en moi et chez les autres. Ce faisant, j'ai appris à accepter des différences qui ne correspondent pas nécessairement avec nos visions de conseillers et à construire des ponts à partir de nos similitudes qui nous unissent au sein d'une même société.

Cela dit, je crois que l'une des implications en matière de counseling et d'éducation est la nécessité pour les formateurs de déterminer comment aborder le sujet de la diversité avec respect et collaboration. En tant que formateurs de conseillers, nous avons le privilège de faire face à la diversité dans de nombreux contextes tels que les salles de classe, les campus et les bureaux. Par conséquent, nous avons la responsabilité d'établir avec autrui une relation où chacun est sensible à la culture de l'autre et qui est fondée sur le respect mutuel et la curiosité d'apprendre.

Plus important encore, nous ne devrions pas essayer de changer les valeurs culturelles de l'autre même si ces valeurs contredisent nos propres valeurs ou entrent en conflit avec elles. Je crois que la conversation sur la diversité est un constant processus de clarification et de négociation. Je soutiens que la nature de la diversité et du multiculturalisme pourrait être représentée et incarnée sincèrement de façon à déstigmatiser les stéréotypes et la discrimination envers « l'autre » dans notre société. À cette fin, j'invite les conseillers multiculturels à adopter à l'égard de l'humanité un esprit de compassion ouvert aux différences interculturelles et à la solidarité.

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

Félicitations aux membres de l'ACCP qui sont nouvellement certifiés.

Alberta

Aikin, Kelsey
Cieslak, Damian
Claveau, Margaret
DeVille, Jocelynne
Di Lonardo, Sabrina
Freeman, Rachel
Graumann, Kimberly
Gritter, Michelle
Guidotti, Alessandro
Hanic, Mirna
Hayes, Molly
Hennebury, Colette
Hill, Nicole
Jacobs, Nicholas
Janot, Terra
Keown, Carrie
Lauzé, Shelley
Leon Hernandez, Hilda
Mah, Terrance
McCoy, Lauren
Nash, Tina
Nychuk, Michelle
O'Keefe, Lauren
Pullam, Ruth
Roque, Jonathan
Rowsell, Allison
Sinclair, Heather
Smith, Diana
Smith, Jennifer
Stewart, Jennifer
Swan, Jamie
Toledo, Rocio
Wagner, Jasmin
Wills, Graham
Yanitski, Melissa

Colombie-Britannique

Allen, Nicole
Anderson, Gabriella
Bruan, Merike
Bushell, Emily
Byrne, Wendee
Chakraborti, Esha
Cheveldayoff, Kyle
D'Souza, Renee
Dolson, Robert
Ferrero, Diego
Fishman, Joshua
Garett, George
Hadi, Tara
Keddell, Brandi
Levitt, Cole
McNamara, Caitlyn
Medilek, Julie
Morrison, Jennifer
Moulton, Amanda
O'Mahony, Duncan
Oliver, Kayla
Purvess, Susan
Rawicz, Malgorzata
Sangha, Lori
Shaw, Lana

Terre-Neuve et Labrador

Clarke, Lorraine
Hillier, Tina

Québec

Choquette, Mylene
Larrue, Stéphanie
Oakes, Wennietanoron
Wishnousky, Candice

Ontario

Bahrami, Fatemeh
Banaei, Jasmin
Beiderman, Elizabeth
Bonga, Esanju
Bonnelle, Laura
Caissie, Christine
Courville, Jessica
Couture, Marie-Pier
Crosby, Cailin
Delorme, Roxanne
Fennell, Kristen
Fredericks, Brittany
Geris, Helen
Hancock, Kaitlin
Hicks, Jody
Hoffman, Todd
Klotz, Earl
Larcher, Anick
LaValley, Shannon
MacDonald, Kelsey
Masters, Lyndsay
McBrearty, Natasha
Moncarz, Lindsey
Mooney, Keave
Panuccio, Sara
Payne, Sylvia
Pekan, Mandana
Pothen, Matthew
Sevigny, Shannon
Smith, Kaley
Stordy, Caryl-Anne
Toor, Balmeet
Top, Susan
Turner, Stephanie
Wang, Da Qing
Zhang, Tongxin

Manitoba

Oleski, Janine
Podaime, Colleen
Scott, Sandra
Warge, Sonya
Wautier, Veronica

Nouveau-Brunswick

Allard, Teri-Lyn
Gallant-Nowlan, Kim
Grass, Jennifer
Nobbs, Lee
O'Donnell, Maribeth

Nouvelle-Écosse

Caldwell, Brock
MacLeod-Vint, Christine
Maltais, Ashley
Spidle, Regina
Sheridan, Sandra
Sullivan, Michelle

Yukon

Korns, Larissa

International

Fralick, Andrew

Conseiller(ère)s canadien(ne)s certifié(e)s - Superviseur(e) :

Les membres ci-dessous ont obtenus la certification de Conseiller canadien certifié - superviseur.

Colombie-Britannique

Ebenstiner, Janice
Goble, Chris
Henriques, Candice
Ho, Kar-Yue
McArter, Gloria
Milner, Sarah
Schnare, Tony
Setiloane, Lindiwe
Shelley, Chris
Slipp, Micheala

Saskatchewan

Pruden, José
Young, Kimberly

Alberta

Linschoten, Karin

Manitoba

Barber, Kim
McGinn, Kate
Rudniski, Lori Lynn
Thomas, William

Ontario

Charbonneau, Claire
Elson, Caroline
Ernhofer, Rosemary
Fields, Rhonda
Fiszter, Hajnalka
Goldman, Kylee
Hackett, Christina
Hall, Peter
Kuri, Erin
Linkes, Snjezana
Mack, Heidi
McSheffrey, Reina
Morgan, Jessica
Myers, Margaret Elizabeth
Norris, Eila
Whitlock, Rosemary

Nouvelle-Écosse

Belgrave, Michael
Berlasso, Elizabeth
Donaldson, Michael
Goodman, Mary
Graham-Migel, Janice

Ile-du-Prince-Édouard

Harper, June

International

Allan, Robert
Ostiguy, Huguette

Siège social de l'ACCP

6-203 Colonnade Rd. S., Ottawa, Ontario, K2E 7K3
Tél : (613) 237-1099
Sans frais : 1-877-765-5565
Téléc. : (613) 237-9786 |
Courriel : info@ccpa-accp.ca
Site internet : www.ccpa-accp.ca

Conseil d'administration de l'ACCP 2015–2017

Comité exécutif

Présidente : Natasha Caverley (president@ccpa-accp.ca)
Président élu : John Driscoll (johnadriscoll@yahoo.ca)
Présidente sortante : Blythe Shepard (pastpresident@ccpa-accp.ca)
Trésorier : Michel Turcotte (turcotte.michel@gmail.com)
Secrétaire : Membre du personnel
Présidente directrice générale : Barbara MacCallum (bmaccallum@ccpa-accp.ca)

Directeurs Provinciaux

Terre-Neuve et Labrador : Tracy Duffy (tduffy20@gmail.com)
Île-du-Prince-Édouard : Marion Clorey (mgclorey@gmail.com)
Nouveau-Brunswick Anglophone : Jen Rowett (connect@jenrowett.com)
Nouveau-Brunswick Francophone : Libre
Nouvelle-Écosse : Andrea Currie (andreacurrie@waycobah.ca)
Québec Anglophone : Kiraz Johannson (kiraz@videotron.ca)
Québec Francophone : Michel Turcotte (turcotte.michel@gmail.com)
Ontario Anglophone : Nicholas Renaud (nicholasrenaud@fastmail.com)
Ontario Francophone : Vicki-Anne Rodrigue (ccpa.accp.ontfrenchdirector@gmail.com)
Manitoba et Nunavut : Joyce Milligan (joycecmilligan@gmail.com)
Saskatchewan: Kimberly Young (kimberly@cfsregina.ca)
Alberta et Territoires du Nord-Ouest : Kathy Offet-Gartner (koffetgartner@mtroyal.ca)
Colombie-Britannique et Yukon : Ricardo Pickering (rtpickering@sympatico.ca)
Directeur autochtone: Bill Thomas (wtts@shaw.ca)

Personnel de l'ACCP

Chef de la direction : Barbara MacCallum (bmaccallum@ccpa-accp.ca)
Adhésion : Andreea Andrei (membership@ccpa-accp.ca)
Certification : Erika Tilson (certification@ccpa-accp.ca)
Registraire : Monika Green (registrar@ccpa-accp.ca)
CÉPs : Marisabelle Terriault-Elibani (ceccep@ccpa-accp.ca)
Rédacteur en chef, RCCP : Kevin Alderson (cjc.rcc@ucalgary.ca)
Directrice des opérations : Nicole Boisvert (nicole@ccpa-accp.ca)
Coordinatrice des services de membres : Mandy Ricard (memberservices@ccpa-accp.ca)
Coordinatrice d'événements et des médias sociaux Karina Albert (karina@ccpa-accp.ca)
Coordinatrice des CÉP : Judy Murphy (reception@ccpa-accp.ca)
Réceptioniste Kayla Yetman (reception@ccpa-accp.ca)
Administratrice de comptabilité : Sadaf Mahmood (accounting@ccpa-accp.ca)

Présidents(es) des Sections

Région de la capitale nationale : Michael Machan (mtfm@rogers.com)
Colombie-Britannique: Siri Brown (siri_brown@yahoo.com)
Conseillers/ères d'orientation : Teresa Francis (teresajfrancis@outlook.com)
Formateurs de conseillers : Jeff Landine (jlandine@unb.ca)
Arts créatifs en counseling : Shea Wood (shea.wood37@gmail.com)
Conseillers en pratique privée : Corrine Hendricken-Eldershaw (corrine@alzpei.ca)
Conseillers scolaires : Ariel Haubrich (knowledge-power@telus.net)
Cercle indigène : Jamie Warren (jwarrencounselling@gmail.com)
Soutien pastoral et spirituel en counseling : Cathy Underhill (Cathy.underhill@borealiscounselling.com)
Justice sociale : Ralph Higgins (ralfdhiggins@yahoo.com)
Alberta & T.N.-W. : Kathy Offet-Gartner (president@abnwtchapter.ca)
Nouvelle-Écosse : Belinda Josephson (gjosephson@eastlink.ca)
Manitoba : Barbara Woods (dr.barbara@live.ca)
Zoothérapie : Sharon Cameron (midnight.sun@sympatico.ca)
Technologie en counseling : Dan Mitchell (dmitchell@therapyonline.ca)
Conseillers au postsecondaire June Harper (jharper@hollandcollege.com)

Comités permanents 2015–2017

Comité de gouvernance – Blythe Shepard (présidente du comité)
Comité de gestion du risque – John Driscoll (présidente du comité)
Comité d'assurance qualité – Joyce Milligan (présidente du comité)
Comité d'appels – Blythe Shepard (présidente du comité)
Comité de déontologie – Division d'éducation et des questions Cristelle Audet (présidente du comité)
Comité de déontologie – Division des plaintes Margaret Elizabeth Myers (président du comité)
Comité de certification – Jeff Landine (président du comité)
Comité des prix d'excellence – Tracy Duffy (présidente du comité)
CAPFC – Dr. Bill Borgen (co-président) et Dr. Sharon Cameron (co-présidente)
Comité de partenariats internationaux - Kiraz Johannsen (présidente)