

Communiqué

Contenu

Volume 22, N° 2
Printemps 2008

Mot de la présidente • 3

• Le temps : une denrée rare,
un cadeau généreux

Dossier • 4

Recrutement, maintien du
personnel et pénurie de
ressources humaines dans le
secteur de nos professions

- Les trois clés de la
planification des
ressources humaines :
recrutement, maintien et
restructuration
- Pas qu'un simple emploi
à mes yeux : retenir les
orthophonistes de
première ligne

Interphone/À l'écoute • 7

Nouvelles de l'ACOA • 9

Carrières • 14

L'ACOA EST LE FER DE LANCE D'UNE INITIATIVE DE PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES



La planification des ressources humaines est une tâche essentielle pour veiller à ce que la population canadienne atteinte de troubles de la communication ait accès à des professionnels formés convenablement. Nous savons que le profil démographique des orthophonistes, des audiologistes et du personnel de soutien change et vieillit. On entend souvent parler de pénurie de professionnels, de charges de travail lourdes, d'épuisement professionnel, de stress et de longues listes d'attente dans le domaine de l'orthophonie et de l'audiologie.

Il n'y a pas de solution simple. La planification des ressources humaines doit se faire selon les besoins de traitement de la population en matière de communication et doit tenir compte de facteurs sociaux, politiques, géographiques, technologiques et économiques qui affectent le recours aux services de la parole, du langage et de l'audition.

L'ACOA a fait de la planification des ressources humaines l'une des grandes priorités de son dernier plan stratégique. Cette priorité s'est reflétée dans la réunion interorganisationnelle de 2007 des organismes de réglementation, des directeurs d'université, des associations provinciales et territoriales, de l'ACOA et de l'Académie canadienne d'audiologie. L'ACOA a pris les devants dans cet important dossier et a formé un groupe de travail sur les ressources humaines. Ce groupe compte sept membres, qui représente chacun un secteur particulier, à savoir : Mary Suddick, représentante des organismes de réglementation; Karen Pollack, représentante du secteur de l'éducation (université), Selene Tash, représentante des employeurs, Francis Munro, représentante des employeurs offrant des services de santé communautaire, Mary Lynn Taschereau, représentante du personnel de soutien, Ondina Love, représentante des associations professionnelles, et Mark Robertson, représentant du gouvernement.

Le groupe de travail sur les ressources humaines a notamment pour mission de :

- Élaborer un plan portant sur les grands dossiers prioritaires des ressources humaines dans les domaines de l'orthophonie et de l'audiologie. Ce plan doit aborder :
 - la planification des ressources humaines en santé – s'assurer qu'il y a suffisamment du bon type de fournisseurs de soins de santé pour répondre aux besoins des Canadiens ayant un trouble de la communication;



CASLPA-ACOA



- le recrutement et le maintien des effectifs
 - encourager les gens à faire carrière en orthophonie et en audiologie et améliorer les conditions de travail pour les retenir dans ces disciplines.
- Dresser une liste des données et de la recherche nécessaires pour faciliter la planification des ressources humaines.
- Concevoir un modèle de planification des ressources humaines pour les professions de la communication.

Les membres du groupe de travail ont fait une séance de remue-ménages afin de déterminer l'état souhaité de planification des ressources humaines pour les professionnels de la communication. La liste des points soulevés était longue et comprenait notamment les éléments suivants :

- Les clients peuvent bénéficier des services appropriés (y compris des thérapies) en temps opportun.
- Il y a assez de programmes, de places, de stages et de professeurs pour former le nombre nécessaire de futurs professionnels.
- Il y a des données complètes pancanadiennes de qualité pour informer la planification efficace des ressources humaines.
- Les salaires sont adéquats et concurrentiels entre les provinces et les territoires, les ministères gouvernementaux et les employeurs.
- Il y a une adéquation entre le nombre de postes financés et les besoins en matière de santé et d'éducation des adultes et des enfants.
- La charge de travail est convenable.

Le groupe de travail a discuté de ce qui fonctionne bien pour l'instant, y compris les foyers de pratiques exemplaires, le partage de l'information et le dialogue entre les universités, les demandes d'admission exceptionnelles à l'université, la faible incidence des plaintes d'ordre éthique et des mesures disciplinaires, la qualité élevée et le dévouement des professionnels, le profil montant des secteurs de l'orthophonie et de l'audiologie, l'examen national d'agrément qui est optionnel mais très valorisé, et les bonnes relations de travail au sein de la profession entre les provinces, les territoires, les formateurs, les organismes de réglementation et les associations professionnelles.

Le groupe de travail a déterminé les facteurs qui vont rendre la démarche de planification des ressources humaines difficile. Certains de ces facteurs comprennent la pénurie de données, le manque de mesures d'impact objectives, l'absence de tollé général au sein du grand public et d'initiatives de défense des intérêts des consommateurs, la méconnaissance des professions chez le public, les professionnels et le gouvernement, les mauvaises conditions de travail (espace physique [bureau et salle de thérapie], technologie, déplacements, personnel de bureau, etc.), le faible de niveau de satisfaction au travail et l'épuisement professionnel qui en découle, ainsi que l'absence de législation et de mesures législatives dans chaque province et territoire.

Il est toujours difficile de limiter le travail à ce qu'il est possible de faire, mais le groupe de travail a établi cinq grands domaines d'action prioritaire :

- i. Pénurie de données et d'information
- ii. Conditions de travail et maintien des effectifs
- iii. Manque de financement
- iv. Méconnaissance des professions chez le public et les autres fournisseurs de soins de santé
- v. Amélioration du soutien offert aux professionnels pour qu'ils puissent assurer la supervision d'étudiants et de personnel de soutien, améliorer leurs capacités et superviser des stages cliniques.

suite à la page 9

Volume 22 - N°. 1, Hiver 2008

Rédactrice en chef

Judith Gallant

Directrice des communications

Angie D'Aoust

Rédactrice adjointe

Agathe Rhéaume

Collaborateurs

Rosslyn Delmonico
Heather Sample Gosse
Susan Schurr
Selene Tash

Traduction

Smartcom Inc.



CASLPA-ACOA

Communiqué est le bulletin officiel de l'Association canadienne des orthophonistes et audiologistes (ACOA). L'ACOA représente les orthophonistes et audiologistes et défend leurs intérêts, en fournissant un vaste éventail de services à ses membres tout en veillant à ce que les intérêts du grand public demeurent une préoccupation de premier plan dans ses activités professionnelles.

L'ACOA a pour mission « de promouvoir et supporter les besoins professionnels des orthophonistes et audiologistes, afin de favoriser la croissance et le développement de ses membres et de ce fait, optimiser le potentiel de communication des Canadiens ».

Communiqué est publié quatre fois par année et se veut un organe de communication et d'échange d'information entre les membres de l'ACOA. Les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement le point de vue de l'ACOA ou de l'équipe de rédaction de *Communiqué*.

Soumissions/Demandes

Nous acceptons vos lettres à la rédaction, articles et tout autre article proposé (de même que des photos). Les articles soumis pour publication doivent être dactylographiés à double interligne en format Microsoft Word et fournis par courriel. La rédactrice en chef se réserve le droit de réviser les articles proposés pour des raisons de longueur ou de clarté. Prière de faire parvenir vos articles (150-600 mots)

Publicité

L'ACOA n'endosse aucun produit ni service annoncé dans le *Communiqué*.

ISSN 1493-2806 N° de publication 1852728

Retour pour les adresses canadiennes ou changement d'adresse:

920-1, rue Nicholas
Ottawa (Ontario) K1N 7B7
Tél: (613) 567-9968
Télé: (613) 567-2859
Courriel : caslpa@caslpa.ca

ou: (800) 259-8519

Dates limites pour soumettre des articles en 2007-2008

15 mai	Été
15 août	Automne
15 novembre	Hiver
15 mars	Printemps



LE TEMPS : UNE DENRÉE RARE, UN CADEAU GÉNÉREUX

Linda Rammage, présidente

Du 27 avril au 3 mai aura lieu la Semaine nationale de l'action bénévole, une période pour reconnaître les Canadiens et Canadiennes qui font un don apprécié de ceux qui en profitent... soit celui de la compassion, du temps et de l'énergie. L'organisme Bénévoles Canada a lancé le thème de sa campagne pour 2008 : Les bénévoles : de l'action à la compassion.



Les contributions bénévoles enrichissent nos collectivités et notre pays. L'organisme Bénévoles Canada et le gouvernement fédéral ont reconnu conjointement cette valeur canadienne en faisant de l'an 2000 l'Année du bénévolat et en lançant le financement fédéral de l'Initiative canadienne sur le bénévolat (ICB). Bien que le gouvernement ait cessé de financer l'ICB à l'automne 2006, Bénévoles Canada a réussi à trouver des fonds privés pour continuer sa mission, qui consiste à « demeurer le leader au Canada dans la promotion du rôle et de la valeur du bénévolat dans la construction de la société civile ». L'un des objectifs actuels de l'organisation consiste à veiller à ce que les organismes communautaires aient accès à un nombre suffisant de bénévoles pour répondre aux demandes de la société et à ce que l'expérience du bénévolat soit sécuritaire, efficace et gratifiante pour la population canadienne.

Bénévoles Canada rapporte que 12 millions de Canadiens et Canadiennes donnent environ deux milliards d'heures de bénévolat chaque année, en grande partie par le biais d'organismes de bienfaisance et à but non lucratif. Qui sont ces bénévoles? Environ 11 % des Canadiens et Canadiennes contribuent 77 % des heures totales de bénévolat. La contribution la plus importante provient des aînés.

Aurons-nous assez de bénévoles pour soutenir notre société à l'avenir? Les changements démographiques de notre population pourraient avoir une grande incidence sur l'action bénévole. Statistique Canada a clairement montré que notre nation est vieillissante. Selon les données actuelles sur l'âge de la retraite et sur les politiques d'emploi, on prévoit que d'ici 2016, il n'y aura pas assez de nouveaux travailleurs pour remplacer ceux qui partent à la retraite. Il est certain que, nous, les baby-boomers, sommes plus près de l'âge de la retraite que nous ne voulons l'admettre. On pourrait ainsi supposer que notre retraite imminente irait gonfler le bassin de bénévoles, mais les employeurs reconnaissent la nécessité de retenir leurs travailleurs au-delà de l'âge de 65 ans et trouvent des moyens de leur faire des offres attrayantes. Certains des baby-boomers vieillissants qui ne travaillent pas sont occupés à prendre soin de leurs parents âgés. Ces baby-boomers vieillissants semblent faire un usage plus réservé de leur temps, surtout de leur temps de bénévolat, que leurs prédécesseurs, la génération qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale. Les baby-boomers cherchent des engagements bénévoles à court terme et choisissent les occasions qui vont leur offrir de la nouveauté. Par conséquent, les organisations qui cherchent des bénévoles auprès de cette génération et celles à venir devront trouver des stratégies novatrices, semblables à celles utilisées par les employeurs pour recruter et retenir leurs travailleurs : horaire souple et partage des tâches, occasions de formation, défis et responsabilités, missions pertinentes et à fort impact.

En fait, les organisations canadiennes qui dépendent

largement sur les travailleurs non rémunérés deviennent plus complexes et doivent partager des ressources et des stratégies pour assurer un avenir sain à cet aspect indispensable de notre société. Le nombre croissant de recherches, d'actions de défense des intérêts et de mécanismes de soutien par le biais de groupes comme Bénévoles Canada constitue un témoignage de la grande volonté de la population canadienne de maintenir l'action bénévole en vie et en santé.

Je sais que bien des membres altruistes de l'ACOA donnent de leur temps et de leur expertise en dehors de leurs heures de travail rémunérées dans le seul but d'aider autrui et de bâtir un monde meilleur. Je souhaite prendre l'occasion qui m'est offerte pour vous en remercier. Je sais que notre récompense à titre de bénévoles est de voir des résultats, et c'est la raison pour laquelle nous avons tant à cœur nos occasions de bénévolat.

J'ai eu l'honneur de vous servir à titre de présidente de l'ACOA au cours des deux dernières années. J'ai eu le privilège d'agir comme leader auprès de collègues qui représentent tout l'esprit du Canada : passion, générosité, humilité, intégrité, intelligence, collaboration et vision pour un monde meilleur.

Pour de plus amples renseignements sur l'organisme Bénévoles Canada et sur la Semaine nationale de l'action bénévole, consultez le site www.benevoles.ca et www.benevoles.ca/fr/sab. Pour connaître les occasions de faire du bénévolat auprès de vos organisations professionnelles, lisez les annonces dans les publications de l'ACOA, visitez le site web de votre association provinciale ou téléphonez au représentant de l'association de votre région.

Félicitations aux étudiants suivants qui sont récipiendaires d'une bourse d'étude 2007 de l'ACOA:

Bourse de 2 500 \$ financée par le Fonds des Élans et de la Pourpre Royale Pour les Enfants

Miranda Forseth - Université de l'Alberta

Bourse de 1 000 \$ financée par le Fonds des Élans et de la Pourpre Royale Pour les Enfants

Marie Vezina - Université Laval

Amanda Lauren Tittley - Université de Toronto

Kristy Stefanucci - Université de la Colombie-Britannique

Jacqueline Quittenbaum - Université de Toronto

Rae-Anne Hilsenteger - Université Dalhousie

Laura Boland - Université Dalhousie

Donata Graefin Von Platen-Hallermund - Université Dalhousie

Maryam Hussain - Université de Toronto

Eilsabeth Marion - Université de Montréal

Maxine Quigley - Université Dalhousie

Sarah Roy - Université McGill

Jennifer Parker - Université Dalhousie

Natalie Liu - Université McGill

Tara Paynter - Université Western Ontario

Jinean Whitley - Université McGill

Bourse AON-ACOA

Catherine Samson Morasse - Université Laval

Pamela Jillian Hilstad - Université de l'Alberta

Bourse Grace Margaret Harris

Eleanor Roff - Université McGill





RECRUTEMENT, MAINTIEN DU PERSONNEL ET PÉNURIE DE RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR DE NOS PROFESSIONS



Les trois clés de la planification des ressources humaines : recrutement, maintien et restructuration

Selene Tash, R.SLP, O(C)
Directrice de la région sud-ouest
Services de santé communautaires
Division Primary Care
Capital Health
Edmonton (Alberta)

La planification des ressources humaines continue à être l'un des plus grands défis auxquels nos professions sont confrontées aujourd'hui. Le recrutement et le maintien d'orthophonistes et d'audiologistes est le sujet de presque toutes les conversations sur la prestation de services d'orthophonie et d'audiologie. Mais la résolution de la crise des ressources humaines dans nos professions nécessite une démarche concertée. Aucune stratégie ne réussira à elle seule à résoudre le problème. Il faut étudier les stratégies de recrutement et de maintien, mais il faut aussi se tourner vers des stratégies plus créatives, comme se réinventer à titre de professionnels et repenser notre façon d'offrir nos services.

Recrutement

Comparativement à d'autres groupes de professionnels de la santé, nous avons accordé peu d'attention et de ressources au recrutement de professionnels de la réadaptation. Malgré cela, il existe des stratégies pour réussir à recruter des orthophonistes et des audiologistes ainsi que pour accroître les occasions de perfectionnement professionnel.

- Les employeurs doivent être prêts à offrir un régime salarial attrayant. Non seulement la rémunération doit être concurrentielle, mais il faut aussi envisager un compte de dépenses souple pour favoriser la santé et le bien-être, un soutien financier pour l'adhésion à des organismes de réglementation et à des associations, et des allocations pour le perfectionnement professionnel.
- Les employeurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation doivent commencer à affecter des ressources au recrutement systématique d'orthophonistes et d'audiologistes. À travers l'histoire, les employeurs en santé et en éducation ont mis l'accent respectivement sur les infirmières et les médecins et sur les enseignants. Il est très important de reconnaître l'importance des orthophonistes et des audiologistes en santé et en éducation et il faut que le recrutement de ces professionnels soit planifié de manière intentionnelle.
- Les employeurs doivent aussi amasser des données, analyser celles-ci, faire des projections pour déterminer les besoins actuels ainsi que les besoins futurs en matière d'effectifs en orthophonie et en audiologie. Ces données pourraient servir de fondement à un plan exhaustif des effectifs.
- Les employeurs peuvent aussi montrer qu'ils reconnaissent la difficulté profonde de recruter et de maintenir des orthophonistes et des audiologistes en désignant ces postes comme étant des « postes difficiles à combler »,

ce qui pourrait rendre ces professionnels admissibles à des avantages consacrés au recrutement, tels que des primes convenues au moment de la signature d'un contrat, une indemnité de déménagement ou un programme de remise d'une partie d'un prêt. Une prime de présentation de candidats versée au personnel en place qui attire d'autres orthophonistes ou audiologistes dans l'organisation constitue aussi une stratégie de recrutement efficace.

- Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent commencer à examiner des méthodes novatrices d'offrir les programmes de formation, comme des modèles de recouvrement des coûts ou de formation à distance. Ces modèles pourraient permettre d'offrir davantage de programmes de formation, notamment aux personnes qui ont des situations particulières les empêchant de s'inscrire à des programmes de formation traditionnels.
- Certaines régions songent aussi à accroître le nombre de places dans les programmes actuels d'enseignement postsecondaire. En fait, l'université de l'Alberta a déjà augmenté son nombre de places au cours de la dernière décennie et prévoit le faire de nouveau prochainement. Cependant, cette décision nécessitera un soutien accru de la part des employeurs en Alberta qui devront augmenter le nombre de stages offerts.

Maintien

Mais, il n'y a pas que le recrutement. Il faut aussi tenir compte du maintien des orthophonistes et des audiologistes. Le maintien des effectifs est tout aussi important que le recrutement et il nécessite une attention et des stratégies particulières.

- Les employeurs doivent s'engager à offrir continuellement un régime salarial concurrentiel qui reflète l'inflation et le marché.
- Il incombe aux employeurs de créer des milieux de travail positifs. Pour aider les professionnels à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, il est important d'offrir des horaires de travail souples et un mélange de postes à temps plein et à temps partiel.
- Des occasions de réseautage à des fins cliniques et personnelles sont essentielles à la satisfaction au travail. Des réunions de travail régulières aident à créer un sentiment de « connexion » entre les professionnels.
- Il est également important d'offrir un encadrement pour les nouveaux membres du personnel et un soutien pour le personnel en place afin de créer un milieu de travail positif. Il est notamment essentiel que les orthophonistes et les audiologistes aient accès à un encadrement clinique ainsi qu'au soutien d'experts en clinique pour maintenir leurs compétences à jour.
- Il faut aussi tenir compte de la planification de la relève en orthophonie et en audiologie, y compris le soutien à la formation continue, si l'on veut que les professions continuent à croître dans une organisation. On voit aussi toujours davantage d'occasions de diriger qui sont offertes aux orthophonistes et aux audiologistes intéressés à élargir leurs compétences au-delà des paramètres cliniques.

Restructuration

Malgré des stratégies intensives de recrutement et de

maintien, il est peu probable que dans un proche avenir nous ayons assez d'orthophonistes et d'audiologistes pour répondre à la demande croissante. C'est dans des périodes comme celle-ci qu'il faut faire preuve d'innovation ou de créativité dans notre façon d'offrir nos services. Si nous voulons un jour pleinement satisfaire aux besoins de notre clientèle, nous devons commencer à offrir nos services différemment.

- Les orthophonistes, audiologistes et administrateurs doivent étudier attentivement le niveau d'éducation et l'expertise des orthophonistes et audiologistes, et faire correspondre des responsabilités, des rôles et des tâches qui conviennent. Il s'agit d'avoir la bonne personne pour faire le bon travail. Nous devons réserver les professionnels aux activités qui nécessitent absolument un professionnel et recruter d'autres personnes pour accomplir les autres tâches.
- Il faut évaluer attentivement le recours au personnel de soutien dans les modes actuels de prestation de services. Le personnel de soutien est-il utilisé dans les limites de leur rôle et suivant les lignes directrices établies par les organismes de réglementation et les associations? Nous devons nous assurer que l'expertise et l'éducation des professionnels ainsi que du personnel de soutien soient utilisées consciencieusement.
- Les modes de prestation de services doivent miser sur le développement des capacités des clients et de leurs personnes soignantes, de leur famille ou de leurs enseignants. Pour le volet réadaptation de nos professions, il est essentiel que les personnes apprennent les compétences et les stratégies pertinentes pour mieux établir et maintenir leurs habiletés de parole, de langage et d'audition ainsi que leur santé.
- Les programmes universels qui renseignent la population sur le développement de la parole, du langage et de l'audition sont essentiels. Nos organismes professionnels jouent un rôle important en ce sens, mais notre travail quotidien avec d'autres professions est primordial pour inscrire la santé de la parole et de l'audition dans tous les aspects de la vie, comme l'éducation, la santé et les loisirs.
- Il n'est pas possible de minimiser l'utilisation de la technologie pour restructurer la façon dont nous offrons nos services. Le recours à des moyens électroniques pour tenir des dossiers ou préparer des rapports permet de rationaliser le travail administratif, ce qui améliore l'efficacité administrative. L'utilisation de la technologie pour offrir des services par le biais de la vidéoconférence peut permettre à des régions éloignées d'avoir accès à des services sans investir beaucoup de temps et d'argent pour les déplacements.

Il est clair que nos professions doivent relever des défis toujours plus complexes liés aux effectifs. Dans cette optique, nous devons reconnaître que la solution ne provient pas d'une source, mais de plusieurs. Si nous reconnaissons la nécessité d'adopter une démarche concertée, nous serons mieux en mesure d'élaborer des stratégies pour traiter des différentes facettes du défi. Pour citer Einstein : « La définition de la folie est de refaire sans cesse la même chose et de s'attendre à des résultats différents ». Nous devons être prêts à faire preuve d'une plus grande créativité et d'un esprit d'innovation plus étendu qu'auparavant si nous voulons vraiment aborder le problème des ressources humaines et en arriver à une issue différente.

Références

Provincial Rehabilitation Coordinating Council (2007). Rehabilitation Workforce Planning in Alberta – An Environmental Scan. Edmonton (Alberta).

Tash, Selene (2005). « Que la force (de travail) soit avec vous ». *Communiqué*. Vol. 20, No. 1



Pas qu'un simple emploi à mes yeux : retenir les orthophonistes de première ligne

Heather Sample Gosse PhD, O(C),
CCC-SLP
Associée au projet
Canadian Centre for Research on
Literacy
Université de l'Alberta
Edmonton (Alberta)

Depuis l'avènement de l'orthophonie au Canada, on s'inquiète du manque d'orthophonistes (Martin, 2004). On rapporte continuellement qu'il y a des difficultés d'embauche et de maintien de professionnels, mais il manque souvent de données précises pour appuyer ces déclarations et pour en arriver à des solutions. Toutefois, il semble y avoir de la lumière au bout du tunnel en ce qui a trait au renouvellement des ressources humaines, qui est devenu un sujet politique de l'heure sur les scènes provinciale et nationale. L'ACOA a d'ailleurs réussi à obtenir des fonds de Santé Canada pour étudier précisément la capacité et les besoins en orthophonie et en audiologie. Le rapport d'analyse des écarts, qui a servi de précurseur à l'étude actuelle financée par Santé Canada, a fait ressortir que la « satisfaction au travail » constituait l'un des huit sujets sur lesquels il fallait d'abord faire porter la recherche pour arriver à planifier les ressources humaines à long terme (ACOA, 2004). Parmi les autres sujets, on trouve les modèles de prestation de services, les percées technologiques projetées qui pourraient avoir une incidence sur le mode de prestation des soins, les tendances de la disponibilité et du champ de pratique du personnel de soutien, les stratégies visant les ressources humaines et les conditions de travail. Dans le présent article, je soutiens que le concept de « satisfaction au travail » pour les orthophonistes de première ligne englobe nécessairement tous les autres sujets de la liste ci-dessus et y trouve sa raison d'être.

D'emblée, il semble que les orthophonistes du Canada éprouvent un certain « problème de satisfaction au travail ». Depuis quinze ans, ce problème suscite des préoccupations croissantes. Les chercheurs des États-Unis et du Canada ont documenté des niveaux toujours élevés de stress et d'épuisement dans cette profession, les orthophonistes en milieu scolaire étant particulièrement à risque.

Pour comprendre ce qu'il faut faire à ce sujet ou même savoir comment bien s'y prendre pour l'étudier, nous devons comprendre ce qui assure la satisfaction des orthophonistes de première ligne au travail. Les résultats de l'étude récente que j'ai menée sur les services d'orthophonie offerts aux enfants d'âge scolaire dans une régie de la santé de l'Alberta (Sample Gosse, 2007) et une analyse des études pertinentes montrent que la satisfaction au travail des orthophonistes de première ligne est profondément ancrée dans l'image qu'ils ont d'eux-mêmes à titre de professionnels bienveillants et thérapeutiques. Leurs remarques au sujet de la satisfaction au travail se regroupent sous les trois thèmes suivants :

Apporter une contribution

Les orthophonistes de première ligne répètent sans cesse leur volonté d'améliorer le volet communication dans la vie de leurs clients et leur famille. Leur satisfaction au travail repose d'abord et avant tout sur le fait de savoir qu'ils ont un impact. Qu'est-ce qui pourrait améliorer la situation selon eux?

Suite à la page 6





- Un système de soutien pour accorder la priorité à la qualité des services au lieu de la quantité.
- Des systèmes de prestation de services qui leur permettent d'offrir des services de manière efficace fondés sur des données probantes.
- Une utilisation judicieuse du personnel de soutien, du personnel de bureau et d'outils technologiques pour leur permettre de maximiser le temps passé à offrir des services aux clients.
- Une reconnaissance de la part du système qu'il est profondément important que les orthophonistes puissent apprendre et réfléchir, y compris avoir du temps pour la planification, la collecte et l'analyse de données significatives sur le rendement, les activités de perfectionnement officieuses et formelles, et la participation à la recherche.

Avoir son mot à dire

Les orthophonistes de première ligne veulent avoir une reconnaissance à titre de professionnels et s'attendent à ce que leurs jugements personnels et leurs pratiques exemplaires actuelles soient pris en considération dans les décisions de l'organisation. Ils veulent aussi jouir d'une certaine autonomie dans la prestation de services. Qu'est-ce qui pourrait faire en sorte qu'ils ont leur mot à dire?

- Une structure de gestion qui comprend des moyens formels et informels d'obtenir le point de vue des orthophonistes de première ligne.
- Le recrutement d'anciens orthophonistes de première ligne à des postes de gestion dans de grandes organisations ou la reconnaissance du rôle critique de gestion sociale des orthophonistes qui travaillent seuls.
- La possibilité de faire partie ou de prendre la direction d'équipes de travail portant sur différentes questions liées à l'organisation ou à la prestation de services.
- La possibilité de représenter leur organisation ou leur profession à des initiatives externes, le cas échéant.

Avoir une vie

Enfin, les orthophonistes de première ligne sont sensibles à l'influence sur leur satisfaction au travail de ce qu'ils ont exprimé comme étant la capacité de vivre la vie qu'ils souhaitent au travail et à l'extérieur du travail. Qu'est-ce qui pourrait améliorer la situation selon eux?

- La cessation de la détresse morale ressentie parce qu'on leur demande ou qu'on exige de desservir plus de clients qu'il n'est possible de le faire sans sacrifier l'efficacité des traitements et le sentiment de satisfaction au travail.
- Des stratégies de ressources humaines, des modèles de dotation et des politiques syndicales qui tiennent compte des besoins de travailler selon un horaire non conventionnel, tels que des heures souples ou un horaire à temps partiel (y compris un horaire « à temps très partiel »).
- Des services de garde sécuritaires et bienveillants pour les enfants d'âge préscolaire et des services de garde après l'école pour les enfants d'âge scolaire.
- Des programmes novateurs de formation professionnelle continue ou de pratique pour permettre aux orthophonistes de maintenir leurs compétences même s'ils sont en congé.

Il est clair que les souhaits des orthophonistes de première ligne voulant apporter une contribution, avoir leur mot à dire et avoir une vie sont inextricablement liés à leur satisfaction générale au travail. Des initiatives pour favoriser la satisfaction des orthophonistes de première ligne doit ainsi tenir compte de ces aspects. J'espère que le présent article aidera à attirer davantage l'attention sur la perspective des orthophonistes de première ligne concernant la satisfaction au travail. Il est essentiel de bien comprendre leurs points de vue pour concevoir et mettre en œuvre des solutions efficaces au problème de maintien des effectifs.

L'auteure exerce l'orthophonie au Canada depuis 10 ans et a récemment terminé son doctorat en éducation primaire à l'université de l'Alberta. Elle travaille actuellement comme adjointe de recherche au Canadian Center for Research on Literacy (centre canadien de recherche sur la littératie) et comme professeure clinicienne agrégée au département des sciences et des troubles de la communication de l'université d'Oklahoma. Mme Heather Sample-Gosse, PhD continue aussi d'offrir en consultation des services d'orthophonie à des enfants. On peut la joindre à l'adresse hsamplegosse@gmail.com.

COMMUNIQUÉ THÈMES : SUJETS POUR DOSSIER 2008

ÉTÉ - ORTHOPHONIE -
DOSSIER SUR L'AUTISME

AUDIOLOGIE - AUDIOMÉTRIE MULTI-
FRÉQUENCE DE L'IMPÉDANCE

DATE LIMITE - LE 15 MAI

AUTOMNE - ORTHOPHONIE ET
AUDIOLOGIE - COLLABORATION ENTRE
PERSONNEL DE SOUTIEN, ORTHOPHONISTES
ET AUDIOLOGISTES

DATE LIMITE - LE 15 AOÛT

LES SOUMISSIONS SONT BIENVENUES!
Contactez_pubs@caslpa.ca

L'organisme *People to People* annonce la visite d'une délégation professionnelle d'orthophonistes et d'audiologistes en Chine

Les programmes *Citizen Ambassadors* (citoyens ambassadeurs) de *People to People*, de concert avec l'Association canadienne des orthophonistes et audiologistes (ACOA), coordonnent une délégation de professionnels spécialisés en orthophonie et en audiologie qui se rendra en République populaire de Chine du 24 octobre au 23 novembre 2008. Ce voyage unique fournira l'occasion de rencontrer des homologues chinois en personne pour discuter de problèmes communs, pour comparer des résultats récents et pour examiner des domaines de collaboration possible. Les participants des deux pays partageront non seulement leur savoir, mais aussi leurs techniques gagnantes et leurs stratégies efficaces.

Les séances de travail prévues pour la délégation porteront principalement sur :

1. les modèles transdisciplinaires et interdisciplinaires en réadaptation de la communication;
2. des échanges sur des études de cas : évaluation et méthodes de traitement novatrices pour les troubles de communication complexes;
3. les façons de prévenir et de prendre en charge des troubles de la parole, de l'audition et du langage liés au développement;
4. la prestation de services en région éloignée à des populations indigentes.



Les professionnels se réunissent et partagent avec leurs pairs en Chine

La délégation participera à des activités de formation et à des réunions centrées sur l'orthophonie et l'audiologie en Chine en plus d'activités culturelles mettant en vedette les lieux et les sons du pays. Les délégués pourront se familiariser avec les rouages des systèmes d'orthophonie et d'audiologie en Chine et pourront goûter à la culture d'une manière que peu de voyageurs ont l'occasion de vivre, en profitant des paysages à couper le souffle depuis les points les plus élevés de la grande muraille de Chine et en observant leurs homologues dans leur élément.

La délégation est présidée par le Dr Linda Rammage, présidente de l'ACOA, directrice du programme provincial *Voice Care* de la Colombie-Britannique et agrégée de recherche à l'université de la Colombie-Britannique. Dr Rammage est aussi co-fondatrice de la clinique interdisciplinaire *Pacific Voice* et ancienne présidente de l'association des orthophonistes et audiologistes de la Colombie-Britannique.

Les programmes *Citizen Ambassadors* mettent en œuvre des programmes de formation pour les professionnels dans les destinations les plus fascinantes du monde depuis 50 ans. Les délégations permettent aux professionnels d'échanger de l'information avec des homologues d'outre-mer tout en tissant des liens d'amitié internationaux.

Le coût de ce programme s'élève à 4 295 \$US par personne. Une lettre d'invitation pour participer au programme a été envoyée à tous les membres de l'ACOA n'ayant pas demandé le retrait de leur nom de la liste de distribution à des tierces parties. Pour de plus amples renseignements sur les programmes *Citizen Ambassadors* de *People to People*, consultez le site www.citizenambassadors.org.

Pour obtenir de l'information sur le programme et le formulaire de demande, appelez au 877-787-2000, poste 8100, ou écrivez à professionals@citizenambassadors.org. Vous trouverez un lien direct vers l'itinéraire prévu à l'adresse suivante : www.citizenambassadors.org/upcomingprograms/medical/rammage-linda_10-2008.asp. Les demandes de participation seront acceptées jusqu'à 100 jours avant la date de départ mais une confirmation d'intérêt au programme serait appréciée par le 6 mai.

Relever le défi de la formation clinique



Susan Schurr, MCISC ins., OAOO
Administratrice du programme de formation clinique/chargée de cours
Université de Western Ontario
London (Ontario)



Que ce soit comme étudiante ou comme clinicienne, je me rappelle très bien toute l'angoisse qui m'habitait au moment des stages. Au départ, je m'inquiétais de savoir si j'allais être à la hauteur des attentes de l'école et de la profession. Puis, j'ai craint de ne pas arriver à répondre aux attentes des étudiants que je supervisais ou auprès de qui j'agissais comme mentor.

Aujourd'hui, à titre de coordonnatrice des stages de formation en clinique, je me demande comment je pourrai contribuer au processus de formation clinique – comment vais-je apaiser l'angoisse des étudiants et les préparer à leur relation avec leur chargé de formation clinique, comment vais-je contribuer à l'élaboration de ressources qui serviront à mieux préparer les formateurs à l'art de la formation en clinique et comment vais-je inciter la communauté de cliniciens à vouloir contribuer à la profession en acceptant des stagiaires.

Il est certain que mes préoccupations n'étaient pas uniques – ni à titre d'étudiante ni à titre de clinicienne – et qu'elles ne le sont pas plus aujourd'hui. Ce sont d'ailleurs ces mêmes préoccupations communes qui ont amené un groupe de chargés de formation clinique à proposer une ressource de formation pour les précepteurs. Cette collaboration interprofessionnelle entre les écoles de physiothérapie,

Suite à la page 8

Relever le défi de la formation clinique

(suite de la page 7)

d'ergothérapie, de soins infirmiers, des sciences et des troubles de la communication, d'épidémiologie, et de technologies de l'information à l'université Western Ontario ainsi que le collège Fanshawe et le service de santé de Middlesex London a mené à la mise sur pied du programme de formation de précepteurs. Le ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario en a assuré le financement.

Le principal but de l'initiative consiste à renforcer la capacité, par le biais de modules de formation gratuits en ligne, pour permettre tant aux précepteurs qu'aux étudiants de vivre une expérience de stage de formation clinique de grande qualité. Il a été proposé que ces modules aient pour objectif de :

- Soutenir les cliniciens, qu'ils soient nouveaux ou chevronnés, dans leur fonction de chargés de formation clinique, peu importe leur emplacement.
- Améliorer la qualité et l'uniformité du milieu d'apprentissage des stages cliniques, peu importe la discipline.
- Réduire le niveau de stress et d'anxiété associés à l'établissement d'une relation entre le précepteur et l'étudiant.
- Offrir des outils de formation clinique auxquels les étudiants et les précepteurs pourraient avoir accès ensemble pour établir un partenariat de formation clinique efficace et coopératif.
- Instaurer chez les étudiants l'idée que la formation clinique est une responsabilité professionnelle et renforcer cette notion chez les cliniciens.

Une enquête en ligne ($N=597$) menée auprès de professionnels de la santé et d'étudiants a servi à façonner cette initiative, c'est-à-dire à en établir le contenu, la forme et le mode de prestation. Les résultats de cette enquête ont clairement fait ressortir sept thèmes, peu importe la discipline des répondants, leur milieu d'exercice, leur nombre d'années d'expérience, leur emplacement en milieu rural ou urbain et leur statut (clinicien ou étudiant). Ces thèmes comprenaient l'orientation, l'établissement d'objectifs d'apprentissage, les façons de donner et de recevoir des remarques informelles, la compréhension et la promotion du raisonnement clinique, la promotion de la pratique axée sur la réflexion, la résolution de conflits et le processus d'évaluation formelle. Des étudiants, des cliniciens et des chargés de formation en clinique ont fait un essai pilote. Leurs réactions, alliées à celles obtenues lors des ateliers régionaux, a servi à améliorer le contenu des modules et à faciliter la navigation.

Jusqu'à maintenant, le programme a suscité des réactions très positives. Il compte actuellement plus de 700 usagers inscrits et de nouveaux s'y joignent tous les jours. De plus, les coordonnateurs de stages à l'université Western Ontario ont intégré le programme de formation de précepteurs dans leur cursus actuel en soins infirmiers, en physiothérapie, en ergothérapie et en orthophonie. Nous attendons des nouvelles de nos demandes de financement supplémentaire pour enrichir les modules actuels, pour élaborer trois modules supplémentaires et pour offrir une version française du programme.

Ceux qui souhaitent explorer ces modules peuvent consulter le site www.preceptor.ca. Nous apprécions toutes les

remarques et nous avons confiance que l'information fournie sera pertinente à votre exercice et vous aidera à assurer la formation des étudiants ainsi qu'à établir une relation avec eux.

Programme de formation des précepteurs pour les professionnels de la santé et les étudiants – août 2007 – Bossers, A., Bezzina, M.B., Deluca, S., Ferguson, K., Hobson, S., Jenkins, K., Kinsella, A., Macnab, J., MacPhail, A., Moosa, T., Rolleman, L., Schurr S. - Un programme de formation interprofessionnel en ligne gratuits pour les étudiants et les professionnels de la santé engagés dans la formation clinique.

Lignes directrices visant le personnel de soutien travaillant auprès d'un orthophoniste ou d'un audiologiste

Le rôle du personnel de soutien dans la prestation de services dirigés revêt une importance croissante en cette période où la charge de travail ne cesse de s'alourdir. L'ACOA reconnaît depuis longtemps la valeur du rôle que peut jouer le personnel de soutien pour faciliter le traitement des troubles de la communication. Un esprit de collaboration entre les orthophonistes, les audiologistes et le personnel de soutien peut améliorer les services tant directs qu'indirects offerts aux clients.

Par « personnel de soutien », l'ACOA entend toute personne qui est employée pour aider à la prestation de services d'orthophonie ou d'audiologie ET qui assume ses fonctions sous la supervision d'un orthophoniste ou d'un audiologiste qualifié.

La supervision se définit comme « le fait de contrôler le rendement ou le travail d'une personne ou d'un groupe ». La supervision est un processus évolutif et allie l'art de la gestion, de l'éducation et du mentorat du personnel de soutien. Un superviseur efficace créera un climat qui encourage les réalisations du personnel tout en mettant l'accent sur la question fondamentale, soit celle de la qualité des services offerts à la clientèle.

Avant de créer une catégorie de membre pour le personnel de soutien, l'ACOA a passé beaucoup de temps à faire de la recherche pour élaborer des lignes directrices touchant les personnes qui travaillent pour les orthophonistes et les audiologistes. Ces lignes directrices servent de fondement pour le personnel de soutien de l'ACOA et définissent le champ de pratique, les exigences de formation, le code de déontologie et les conditions de supervision, y compris les responsabilités du superviseur. L'ACOA et certains organismes de réglementation pour les orthophonistes et les audiologistes recommandent que les superviseurs comptent au moins deux années d'expérience clinique. Il est aussi fortement recommandé que les professionnels qui supervisent du personnel de soutien suivent une préparation supplémentaire sous la forme de travaux de cours officiels, d'ateliers, de soutien par les pairs, de mentorat ou d'études indépendantes dans les domaines de la supervision.

La somme et le type de supervision nécessaire peuvent varier et dépendent des compétences et de l'expérience du personnel de soutien, des besoins de la clientèle, du milieu où sont offerts les services et des tâches assignées. Peu importe l'expérience du personnel de soutien, il lui faut une supervision directe et indirecte. Les orthophonistes

et audiologistes qui supervisent le personnel de soutien de l'ACOA doivent adhérer aux lignes directrices de l'ACOA à moins qu'il n'y ait des lignes directrices provinciales ou territoriales en place, auquel cas celles-ci ont préséance sur celles de l'ACOA.

L'orthophoniste ou l'audiologiste surveillant doit consigner par écrit ses tâches de supervision du personnel de soutien. De plus, le superviseur ou le personnel de soutien doit informer le client (ainsi que la famille ou le parent-substitut s'il y a lieu) du rôle que jouera le personnel de soutien pour offrir des services et le rôle de l'orthophoniste ou de l'audiologiste pour assurer la supervision du service offert. En bout de ligne, c'est l'orthophoniste ou l'audiologiste surveillant qui demeure responsable du client!

Il est important pour l'orthophoniste ou l'audiologiste surveillant ainsi que pour le personnel de soutien de sentir que la dynamique de la relation de supervision est positive, agréable, respectueuse des lignes directrices et du code de déontologie, et empreinte de respect mutuel.

Pour de plus amples détails sur les lignes directrices visant le personnel de soutien membre de l'ACOA travaillant en collaboration avec un orthophoniste ou un audiologiste, consultez le site Web www.caslpa.ca/francais/profession/supportive_personnel_guidelines.asp ou communiquez avec Chantal Kealey, directrice de l'audiologie et du personnel de soutien à l'adresse chantal@caslpa.ca ou au numéro 1-800-259-8519, poste 233.

L'ACOA est le fer de lance d'une initiative de planification des ressources humaines

(suite de la page 2)

Le défi consistait à déterminer des stratégies concrètes pour aborder ces domaines prioritaires des ressources humaines. Le groupe de travail a déterminé 54 stratégies possibles.

Une deuxième réunion interorganisationnelle aura lieu le 20 avril 2008 conjointement avec le congrès de l'ACOA. Les associations professionnelles provinciales et territoriales, les organismes de réglementation et les directeurs de programme universitaire s'attaqueront alors à la mise en pratique de ces stratégies. Tous les intervenants appuient fortement les efforts afin de faire des ressources humaines une priorité pour les professionnels de la communication.

À mesure que les stratégies avancées prennent forme et sont mises en œuvre, l'ACOA tiendra ses membres au courant des progrès accomplis. Nous continuons à déployer des efforts pour atteindre notre but ultime : un effectif de professionnels de la communication en santé qui offre des services appropriés aux bonnes personnes, au bon endroit et en temps opportun.

16 avril : Journée mondiale de la voix

Même si on utilise sa voix tous les jours pour parler, la plupart des gens ne se rendent pas compte de son importance avant qu'un trouble de la voix ne survienne. La capacité de la voix de transmettre des émotions et d'avoir un effet positif ou négatif sur les autres constitue un facteur important dans la société d'aujourd'hui qui considère la voix comme un outil de travail. Le nombre de personnes qui dépendent de la communication humaine dans leur travail (p. ex. : avocats, enseignants, journalistes, acteurs, etc.) augmente tandis que le nombre de travailleurs manuels diminue. Dans notre société, les troubles de la voix ont une incidence sur la carrière professionnelle des gens et sur leur qualité de vie.

La Journée mondiale de la voix se célèbre le 16 avril et a pour principal objectif de sensibiliser le public à l'importance de la voix et aux troubles afférents. Cet événement a vu le jour au Brésil en 1999 sous le nom de Journée nationale de la voix du Brésil. Elle est le fruit d'une initiative conjointe entre des médecins, des orthophonistes et des professeurs de chant membres de l'ancienne association de laryngologie et de voix du Brésil, la *Sociedade Brasileira de Laringologia e Voz*. D'autres pays ont emboîté le pas, comme l'Argentine et le Portugal, ce qui fait que la journée brésilienne est devenue la journée internationale de la voix. Aux États-Unis, l'organisation *American Academy of Otolaryngology – Head and Neck Surgery* a reconnu officiellement cette célébration en 2002 et, la même année, l'événement a pris le nom de « Journée mondiale de la voix ».

En plus de sensibiliser les gens à l'importance de la voix, la Journée mondiale de la voix est une célébration de l'interdisciplinarité et de l'interaction entre les arts et la science. Les artistes de la voix dépendent de leur voix et il faut de solides connaissances de l'appareil vocal et de son fonctionnement pour prendre en charge leurs troubles de la voix. Une démarche interdisciplinaire peut servir à une bonne compréhension de la production et de la perception de la voix humaine. La voix intéresse les oto-rhino-laryngologistes/phoniatries, logopède/orthophonistes, professeurs de chant, spécialistes de la vocologie, spécialistes de l'acoustique, ingénieurs biomédicaux et bien d'autres spécialistes. La collaboration entre spécialistes de divers horizons revêt une importance cruciale pour améliorer les connaissances de la voix humaine et il faut l'encourager. Les sociétés interdisciplinaires, telles que *Voice Foundation* et l'Association internationale de logopédie et phoniatrie, assument un rôle important. On a fait beaucoup de progrès vers l'interdisciplinarité au cours de la dernière décennie, ce qui se reflète dans les nombreuses réunions interdisciplinaires qui se tiennent régulièrement sur la production de la voix, comme le symposium annuel « *Care of the Professional Voice* » de la *Voice Foundation* à Philadelphie, le congrès biennal paneuropéen sur la voix ou le congrès biennal international sur la physiologie et la biomécanique de la voix.

La Journée mondiale de la voix constitue une occasion de diffuser les connaissances sur la voix humaine et de sensibiliser le grand public à ce sujet. Faites entendre votre voix le 16 avril et tout au long de l'année. Participez à l'organisation de présentations publiques, de spectacles de chant, d'entrevues auprès des médias et d'autres activités qui feront passer le message.

Svec, Jan G., & Behlau, Mara (2007) *International Journal of Phoniatics, Speech Therapy and Communication Pathology*, 59 (2), 53-54





Nous voulons avoir votre avis!

Tenue prochaine d'une enquête auprès des membres de l'ACOA

Dites-nous quels sont les enjeux importants à vos yeux et les dossiers sur lesquels l'ACOA devrait se pencher au cours des trois prochaines années. Dans le cadre de l'exercice de préparation de son plan stratégique pour 2009–2011, l'ACOA sondera ses membres et recueillera de l'information pour que le conseil d'administration puisse élaborer un plan stratégique qui répond aux besoins des membres.

La dernière enquête auprès des membres, menée en 2005, a fait ressortir que l'ACOA devait :

- mieux faire connaître le profil des orthophonistes et des audiologistes. Nous avons réagi en concevant une campagne primée pour la télévision et la radio, et cette année, une campagne de messages d'intérêt public. Jusqu'à maintenant, nous avons atteint 69 millions de Canadiens;
- élaborer des énoncés de position sur des dossiers prioritaires (les membres ont exprimé leurs principaux enjeux). Nous avons récemment publié un énoncé de position sur le doctorat professionnel en audiologie (AuD), un sur la dysphagie chez les adultes et un autre sur les implants cochléaires chez les enfants;
- faire valoir nos intérêts auprès du gouvernement. Nous avons tenu trois conférences de presse sur la Colline du Parlement au cours des deux dernières années et de nombreuses rencontres avec des députés et le personnel de divers ministères, y compris Anciens combattants, Santé Canada, la Croix bleue, etc.

Les programmes et activités menés par l'ACOA au cours des quelques dernières années témoignent de toute la portée des réponses à l'enquête menée auprès des membres en 2005.

La prochaine enquête de ce genre aura lieu au printemps. Ce sera l'occasion de faire valoir votre important point de vue. L'ACOA doit bien comprendre ce que les membres veulent et ce qu'ils attendent de leur association. L'ACOA, c'est votre association – une association vouée à défendre et à faire valoir les besoins de nos professionnels et à ainsi maximiser les aptitudes de communication de toute la population canadienne.



Nous voulons avoir votre avis! Ne manquez pas le lien vers l'enquête auprès des membres dans le bulletin de nouvelles électronique

Votre bulletin de nouvelles trimestriel vous tient-il au courant et contient-il de l'information intéressante et utile? Faites-nous savoir ce que vous en pensez en répondant à l'enquête auprès des membres qui sera accessible à partir du numéro de mai du bulletin électronique Commun-Ecate.

Suivez le lien pour remplir l'enquête en ligne. Vos remarques nous aiderons à améliorer le bulletin Communiqué et à nous assurer qu'il continue à être pertinent et utile.

L'ACOA lance des messages imprimés d'intérêt public

L'ACOA entre dans la dernière année de son plan stratégique. Dans ce cadre, elle a lancé le volet imprimé de la troisième phase de sa campagne de messages d'intérêt public. Cinq messages différents pour chacune des professions ont été élaborés et mis en pages dans différentes tailles de publicités, dans les deux langues officielles. Ils seront diffusés à des centaines de publications (quotidiens, hebdomadaires et magazines d'intérêt général) à temps pour la campagne du Mois de mai. Après l'énorme succès remporté auprès de la télévision et de la radio par notre campagne, nous attendons avec impatience de voir nos messages imprimés dans plusieurs publications des quatre coins du pays au cours de l'année. Ne les manquez pas dans votre collectivité. Si vous en voyez une, assurez-vous de la découper et de la faire parvenir à notre service des communications. On invite aussi les membres à envoyer ces messages à leurs publications locales. Consultez le lien vers la section de la campagne du Mois de mai dans notre site Web à l'adresse : www.caslpa.ca/francais/resources/maymonth_electronic_kit.asp

De quelles façons un orthophoniste peut-il vous aider ?

- Améliorer votre parole et votre articulation
- Améliorer votre capacité à comprendre et à vous exprimer
- Améliorer vos habiletés conversationnelles
- Améliorer votre voix
- Vous aider avec votre problème de déglutition
- Améliorer votre lecture et écriture

La bonne réponse est qu'un orthophoniste peut vous aider au niveau de toutes ces difficultés courantes.

Trouvez un professionnel près de chez vous à www.caslpa.ca



Les audiologistes sont des professionnels qualifiés qui aident les personnes atteintes de problèmes d'audition et d'équilibre à améliorer leur qualité de vie. Vos oreilles méritent ce qu'il y a de mieux – communiquez dès aujourd'hui avec un audiologiste !

Trouvez un professionnel près de chez vous à www.caslpa.ca



Reconnaissance des personnes membres depuis 25 ans

En 2007, l'ACOA a mis sur pied un nouveau programme de reconnaissance pour honorer les personnes qui appuient l'ACOA depuis 25 ans à titre de membres. En 2008, nous avons le plaisir de reconnaître les 58 membres suivants, qui ont adhéré à l'ACOA en 1983.

Berjis Anvar, Jacqueline Bentz, Ruth Berube, Nancy Blake, Paul Catherall, Laura Chipps, Diane Clairoux-Anido, Lisa Coley-Donohue, Cindy Dobbelsteyn, Thomas Dolan, Barbara Dowswell, Karen Eidinger, Krista Ford, Allison Francis, Carolyn Freeman, Reesa Gelmon, Elaine Gies, Ann Grantmyre, Melodie Howard, Nancy Hubbard, Debora Johnson, Kathleen King, Sheila Knoop, Patricia Laberge, Nicole Lessard, Marie Lukacs, Susan Mahaney, Karen McConnell, Margaret Melanson, Cindy Millar, Norma Mitchell, Sandy Moir, Barbara Nash Fenton, Kathleen Olasker, W. Bruce Olasker, Lila O'Neill, J.B. Orange, Sharon Page, Diane Pinch, Monica Pozer, Mary Preston, Linda Rammage, Joan Russell-Ridgway, Carla Scholten, Dawn Seligman, Charmaine Smyth, Nancy Snobelen, Heather Stamler, Sandra Surette, Carolyn Theoret-Douglas, Thais Turner, Lynda Vivian, Gail Wacko, Amany Watters, Kathryn Wishart, Kathryn Zirk

ERRATUM

Un certain nombre de ces personnes recevront un certificat à l'occasion du banquet de remise des prix à Kananaskis. Le nombre total de personnes membres de l'ACOA depuis 25 ans s'établit maintenant à 537. Ces personnes ont contribué collectivement plus de 13 425 années de service à leur association nationale. Nous apprécions grandement leurs formidables contributions et leur soutien indéfectible! Consultez le site Web de l'ACOA pour voir la liste complète des personnes membres depuis au moins 25 ans : www.caslpa.ca/english/profession/25year_award.asp.

Les noms suivants ont été omis de la liste parue en 2007 des personnes devenues membres de l'ACOA depuis 25 ans : Christine Goss, Deb Dubois, Allison Baird, Penelope Berinbaum, Martha Cosco, Loretta Fogarty, Marie Heintzman, Donna Kotelko, Thomas Moore.

APPEL POUR COMMUNICATIONS

Conférence de l'ACOA 2009
London (Ontario) - du 29 avril au 2 mai 2009
Date d'échéance pour les soumissions:
le 15 septembre 2008

Soumettez votre proposition de communication en ligne au:

www.caslpa.ca/francais/events/conference.asp

Le congrès annuel 2009 de l'Association canadienne des orthophonistes et audiologistes (ACOA) se tiendra à London (Ontario). L'ACOA vous invite donc à soumettre vos propositions de communication pour son programme du congrès annuel 2009.

Les cliniciens de tous genres de pratique sont encouragés à partager leurs réflexions, leurs expériences, leurs méthodes et leurs recherches. L'ACOA souhaite recevoir des propositions de communications, de communications affichées, d'expositions scientifiques, de mini-séminaires de formation et de vidéocassettes. Les présentations multidisciplinaires seront également prises en considération. Les sessions se tiendront pendant le jour, du 30 avril au 2 mai 2009.

TYPES DE SESSION

Présentation de communication: Une présentation de communication devrait être basée sur une recherche courante, une expérience clinique ou sur une étude de cas, être récente et ne pas avoir été publiée (durée de 45 minutes).

Mini-séminaires: Ces séances sont conçues de manière à susciter des discussions interactives au sujet de la pratique clinique et des problèmes professionnels (durée de 90 minutes).

Séances d'affichage: La présentation des affiches doit suffire, à elle seule, à fournir de l'information. Chaque présentoir doit contenir le titre et le nom du ou des auteurs, l'énoncé de principe, la méthodologie, les résultats et conclusions. Les affiches doivent être présentées sous format en largeur et selon des dimensions ne dépassant pas 2,4m par 1,2m. Lors de périodes établies à l'avance, les auteurs devront être présents pour répondre aux questions et participer aux échanges (discussions).

Expositions scientifiques: Ces activités seront incorporées aux sessions d'affichage. Lors de périodes établies à l'avance, les exposants devront être présents pour décrire et discuter de leur exposition. Une table mesurant approximativement 1.8 m par 0,75 m et un tableau d'affichage de 2,4 m x 1,2 m seront mis à la disposition des exposants. Les exposants doivent fournir tout autre équipement nécessaire.

Présentations de vidéocassette: Les vidéocassettes peuvent présenter des sujets cliniques, des études de cas, des agences, programmes, procédures de thérapie ou autres. Les vidéocassettes doivent être de type VHS (1/2 pouce).

- Évaluation et mise en oeuvre de nouvelles technologies/méthodes
- Mesure de performance ou de rendement (outcome) et efficacité
- Ce qui fonctionne en pratique/ conseils à suivre en milieu clinique
- Les services aux clientèles difficiles
- Formation de médiateurs/facilitateurs
- Éthique en milieu clinique
- Effets du multiculturalisme
- Modèles de prestation de services
- Situations de transition (p. ex.: préscolaire-scolaire, soins intensifs-collectivité)
- La planification et la réalisation de recherche en milieu clinique
- Autre



Action ACOA!



Déclarez vos ÉFC en ligne

Avez-vous essayé de remplir la feuille de déclaration des ÉFC en ligne? Cette nouvelle option vous permettra de rester à jour parce que vous pouvez maintenant déclarer vos activités d'ÉFC en remplissant le formulaire. Il vous suffit de cliquer sur:

www.caslpamembership.ca

Inscrivez votre nom et numéro de membre, puis cliquez sur le lien de l'agrément.



Visitez:

www.caslpamembership.ca



Un autre service de qualité offert par l'ACOA!



**WE'VE HEARD...
ABOUT YOUR NEED FOR PROFESSIONAL RESOURCES...**

... and we'd like to offer all CASLPA members a 20% discount!*

This applies to all of our Speech-Language Pathology and Audiology reference materials in our online library. Nelson Education Ltd. is the largest Canadian-owned publisher and exclusive distributor of these bestselling professional titles published by Delmar Cengage Learning.

To view and order these resources, please go to www.caslpa.ca and click on the **Members Only** tab in the top right hand corner of the web page.

*Off suggested list price

NELSON

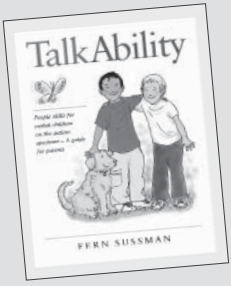
E D U C A T I O N

Use Hanen's Research-Based Guidebooks to Build Your Children's Social and Language Skills!



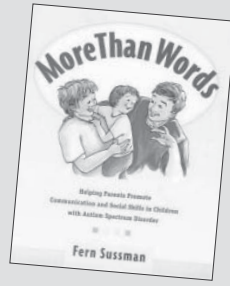
Are you looking for a user-friendly, practical guide that pulls together current research on how to help children with autism spectrum disorder, and other social communication challenges, to improve social and language skills?

Thousands of professionals and parents rely on The Hanen Centre, a not for profit charitable organization, to turn current research into everyday practice. Hanen's outstanding resources show you how to make facilitating children's language development a natural part of everyday interactions and activities.



A guidebook for professionals and parents of children on the autism spectrum and other social communication challenges who speak in complete sentences and who need help learning people skills

A guidebook for professionals and parents of children with autism spectrum disorder who are at the early stages of communication development



For more information or to order visit www.hanen.org/resources
Tel: 416-921-1073 Fax: 416-921-1225 Info@hanen.org

HOME and AUTO INSURANCE

for members of the Canadian Association of Speech-Language Pathologists and Audiologists

Insurance program endorsed by:



Say Goodbye to your Deductible

"This is my SOLUTION."

As a partner of the Canadian Association of Speech-Language Pathologists and Audiologists, TD Meloche Monnex offers you **high-quality home and auto insurance products, preferred group rates and exceptional service.**

Being involved in an accident or falling victim to theft can be very stressful. Get added peace of mind by adding our NEW **Goodbye Deductible™** protection to your automobile policy. That way, you'll have ZERO deductible to pay in the event of an eligible claim. We will handle all covered expenses from start to finish. Contact us to add this feature to your policy today!



Enjoy savings through **PREFERRED GROUP RATES:**



TDMelocheMonnex.com/caslpa
1 866 269 1371

Due to provincial legislation, our auto insurance program is not offered in British Columbia, Manitoba or Saskatchewan. The TD Meloche Monnex home and auto insurance program is underwritten by Security National Insurance Company and distributed by Meloche Monnex Insurance and Financial Services Inc. in Quebec and by Meloche Monnex Financial Services Inc. in other provinces and territories. Goodbye Deductible is a trademark of Meloche Monnex Inc.





13ème Conférence biennale de l'International Society for Augmentative and Alternative Communication

ISAAC 2008
Du 2 au 7 août 2008
Montréal, Québec, Canada

Programme préliminaire et inscription en ligne maintenant disponibles sur www.isaac2008.org !

Venez à Montréal pour vous joindre à des collègues des quatre coins du monde lors de cette importante rencontre internationale. Sous la thématique « Leading the Way », la 13e conférence biennale de la ISAAC réunira des professionnels et chercheurs des domaines de la réadaptation, de l'éducation, du gouvernement et de l'industrie, ainsi que les utilisateurs de systèmes de SC et leurs proches, pour discuter des derniers développements et avancements en suppléance à la communication.

ISAAC 2008 – Secrétariat JPdL - isaac2008@jpd1.com



**Visit www.therapybc.ca for
SLP job postings in BC!**



New Challenges. New Horizons.

I came for the **job**.
I stayed for the **team**.

"My favorite part of my job is getting to know people in group therapy and using topics they're interested in to make therapy that much more enjoyable."

Jill P., VCH Speech Language Pathologist

We are currently recruiting for a Regional Coordinator, Early Hearing Program

To find out more and to apply, visit:
www.vch.ca/careers



Phone: 604.875.5152

Toll-Free in North America: 1.800.565.1727



Chinook Health
Southern Alberta

Chinook Health is a dynamic and innovative health region nestled in the foothills near the Rocky Mountains. Chinook Health offers a great lifestyle for everyone whether you are an outdoor enthusiast who enjoys skiing or camping or prefer cultural exploits like museums and dramatic or musical performances – this region has it all.

Children's C.A.R.E. Services is Hiring Speech Language Pathologist's who value a family-centered approach to service delivery. Children's C.A.R.E. provides a variety of children rehabilitation services in community settings (including homes, daycares, preschools, schools, and community health sites).

Visit our website at www.chr.ab.ca for full details or call 1-877-333-3431. If you would like to be considered for positions send your resume to codonnell@chr.ab.ca

For a full list of our employment opportunities, check out our website.

www.chr.ab.ca

your life's work... ...in our piece of paradise

VIHA provides a comprehensive range of progressive health services to the 700,000 residents of Vancouver Island through hospital, community and home care.

On Vancouver Island, we enjoy cities brimming with life, friendly towns and world-class outdoor adventure amid breathtaking mountains and the sparkling Pacific Ocean, all in Canada's mildest year-round climate.

We have a wide range of practice opportunities –

- Public Health Preschool Programs
- Hospital Programs, Inpatients & Outpatients
- Programs for Children & Youth with Multiple Needs
- Home & Community Care Programs

You'll be challenged, recognized and appreciated as part of a committed team of great people.

We offer competitive compensation packages and our Speech Language Pathologists and Audiologists receive an excellent benefits package including 20 days of paid vacation annually after one year of service, as well as 5 paid days of education leave each year. Ask us about relocation assistance.

Visit our website to learn more about VIHA and our exciting career opportunities.

Vancouver Island Health Authority, Employment Services
Fax: 250.370.8570 • Email: jobs@viha.ca



www.viha.ca



Capital Health
EDMONTON AREA

A leader. An innovator. A catalyst for change.

This is you. This is Capital Health.



With an international reputation for groundbreaking advances in medicine, Capital Health is a dynamic organization in Edmonton, Alberta, delivering unparalleled patient and family care across the entire continuum of health services. As Canada's largest academic health region, Capital Health plays an active role in the education and development of future leaders in health care.

Opportunities currently exist for SPEECH LANGUAGE PATHOLOGISTS AND AUDIOLOGISTS

Positions involve the provision of a variety of speech language pathology/audiological services. Must be able to work both independently and as part of multi-disciplinary teams having strong interpersonal, problem-solving, organization and time management skills. A master's degree in Speech Language Pathology/Audiology is required from an approved university training program. Eligibility for licensure in Alberta is required.

Extended specialty orientation, relocation assistance and temporary accommodation are available for eligible candidates.

You want more than just a career; you truly want to make a difference in health care.

Go to www.capitalhealth.ca for more information or contact us, quoting competition # SP-20082-RR, at:

CAPITAL HEALTH RECRUITMENT

7th Floor, North Tower, 10030 - 107 Street, Edmonton, Alberta T5J 3E4

Toll Free: 1-877-488-4860. Fax: (780) 735-0545. E-mail: careers@capitalhealth.ca

Visit us at www.capitalhealth.ca

Building Canada's Health Capital™



DTHR CAREERS

Nestled in the heart of Alberta, the David Thompson Health Region stretches from the foothills of the Rocky Mountains to the Saskatchewan border and lies between Alberta's largest cities, Edmonton and Calgary. As a region, the DTHR delivers leading edge health care services and offers the most advanced technologies, thanks to years of continuing economic growth in Central Alberta. As an employer, we stand out from the crowd, offering extensive mentoring, training, education, and career advancement options to our staff. Call us and discover the opportunities that await you!

The David Thompson Health Region (DTHR) has four exciting Speech-Language Pathology career opportunities in Central Alberta.

Speech-Language Pathologist - Community - Wetaskiwin, AB - Bulletin #07-REH-1170

Wetaskiwin is a community of over 11,000 people situated less than 1 hour away from Edmonton and within 3 hours of Calgary and the Rocky Mountains. In this position you will become an integral part of the Speech-Language Pathology team at the Wetaskiwin Community Health Centre. You will travel to schools in and around Wetaskiwin to provide speech-language assessment and intervention to a wide range of clients.

Hours of work: This is a regular full time position.

Speech-Language Pathologist – Community - Rocky Mountain House - AB, Bulletin #07-REH-1247

The Rocky Mountain House Health Centre is seeking a Speech-Language Pathologist to become an integral part of their team. You will travel to schools in and around Rocky Mountain House to provide speech-language assessment and intervention to a wide range of clients in a school setting. Rocky Mountain House is a town of approximately 7000 people within 1 hour of the Red Deer or the Rocky Mountains and less than 3 hours from either Calgary or Edmonton.

Hours of work: This is a regular full-time position.

Speech-Language Pathologist – Pediatric Rehabilitation - Drumheller, AB - Bulletin #06-REH-3067

The successful candidate will provide services for the Big Country Outreach Program, while working as a member of a traveling team that includes health professionals in speech language pathology, occupational therapy, physical therapy, education consultation and psychology. You will provide assessment, consultation and therapy to children 0-16 years old who have complex medical health needs. This career opportunity is located in one of the most spectacular settings in Alberta - the Badlands - and is an easy drive to Calgary, Banff or Red Deer.

Hours of Work: This is regular full-time position.

Speech-Language Pathologist – Pediatric Rehabilitation - Red Deer, AB - Bulletin #07-REH-359

The DTHR is seeking a Speech-Language Pathologist to work as part of the Pediatric Rehabilitation Assessment & Consultation Services team based at the 49th Street Community Health Centre in Red Deer. You will be part of a team that includes health professionals in speech-language pathology, occupational therapy, and physical therapy. Your role will be to provide assessment, consultation, therapy, and assistant training for pre-school children enrolled in Early Childhood Services in the DTHR. This job is located in Red Deer, a city of over 80,000 people with less than a two-hour drive to Calgary, Edmonton and the Rocky Mountains, all providing access to world class cultural, shopping and recreational attractions.

Hours of Work: This is regular full-time position.

Application Procedure: Please submit one application for each position you are interested in. You may apply online by visiting our website at www.dthr.ab.ca/careers or send your application to:

**DTHR Regional Recruitment Centre,
P.O. Box 1000, Ponoka, AB, T4J 1R8
Fax: (403) 704-2580 Email: recruit@dthr.ab.ca
Job applications are also available at any DTHR facility.
Or call toll-free: 1-877-704-2562**

**ACHIEVING EXCELLENCE
EVERYONE EVERYDAY**

www.dthr.ab.ca





KFL&A

Public Health

SPEECH-LANGUAGE PATHOLOGIST

KFL&A Public Health, an accredited local public health agency affiliated with Queen's University, serves to promote and protect the health of the more than 180,000 residents of Kingston, Frontenac, and Lennox & Addington area. KFL&A Public Health has an immediate opening for a Speech-Language Pathologist with the Preschool Speech and Language program. The program's focus is early identification and intervention for preschool children. As one of the foundation programs of the Ontario Best Start Plan, a primary program goal is to give children the best possible start in life so that they arrive at school ready to learn.

KFL&A Public Health offers a professional work environment that promotes and fosters best practice and innovative ideas. The Preschool Speech and Language program offers opportunities for professional development and mentoring, together with strong clinical leadership and support. KFL&A Public Health is committed to providing staff with a healthy work environment. A new large, bright, spacious, and airy physical environment complete with in-house gym/shower facilities; together with continuing education opportunities; flexibility in work hours; family-friendly policies; and an open-minded, caring, supportive environment all play an integral role in employee retention.

Kingston offers a unique combination of history, culture, recreation, and a rich academic community which together make our city a showcase for quality living and careers. A family oriented centre, Kingston was chosen as one of Canada's top five cities for business and lifestyle—all good reasons to consider a career with KFL&A Public Health and a life in Kingston.

The successful candidate will have a Master's degree in Communication Disorders or equivalent and be registered with the College of Audiologists and Speech/Language Pathologists of Ontario. Experience with parents/caregivers, preschool and/or school age children is preferred as is experience in program planning and case management. The ability to work independently and as a team member is essential, as are strong interpersonal and problem solving skills. Fluency in French an asset.

If you are interested in this exciting opportunity, please apply in writing to: Human Resources, KFL&A Public Health: hr@kflapublichealth.ca or 613-549-7896 (fax).

We thank all those who take the time to apply, but only those chosen for an interview will be contacted.

www.kflapublichealth.ca

Merritt Youth & Family Resources Society

Seeking full-time Speech-Language Pathologist commencing as soon as possible.

The applicant must be eligible for membership in the Canadian Association of Speech-Language Pathologists and Audiologists and/or the BC Association of Speech-Language Pathologists and Audiologists, and must have a Masters Level Training or equivalent in speech and language pathology. The applicant will be working with preschool children.

For further information and to apply contact:

Merritt Youth & Family Resources Society

Box 1153

Merritt BC V1K 1B8

Telephone: 250-378-4878

Fax: 250-378-9611

Email: mdyrs87@hotmail.com

Merritt Youth & Family Resources Society is an equal opportunity employer.



Bringing together the world's best people.

If you are an experienced clinician and want to make a difference to the lives of adults with an intellectual or cognitive disability and severely challenging behaviour, we want to hear from you.

We are seeking leading clinicians with experience in comprehensive assessment of adults and development and implementation of behaviour support plans. You will also have the ability to lead multi-disciplinary teams in our new **Specialist Response Service**.

The **Specialist Response Service** provides innovative and evidence-based services to support adults with an intellectual or cognitive disability who exhibit challenging behaviour to participate in community life.

Clinician (PO3 — 18 positions)

As clinicians in our multi-disciplinary teams, you will conduct assessments, develop evidence-based interventions and strategies for positive behaviour support plans and provide coaching to direct support staff.

Reference number: DSQ5647/08

Total package value: AU\$67 958–AU\$74 212

Senior clinician (PO4 and PO5 — 12 positions)

Through your leadership as a senior clinician, you will provide guidance and support for inter-disciplinary practice and engage other government and disability services to provide best practice in behaviour support.

Reference number: PO4 DSQ5643/08 PO5 DSQ5644/08

Total package value: AU\$79 004–\$85 112 and AU\$89 014–\$95 447

How to Apply

Email us at careers@disability.qld.gov.au for an information pack.

Visit www.disability.qld.gov.au/positive-futures and apply online.

For other enquiries, **telephone** +61 7 32242813.

Applications will continue to be received until the positions have been filled. **Short-listing will occur every two months commencing May 2008.**



Queensland Government
Disability Services Queensland

706-07_001-C

making a difference for people with a disability

**Merci aux commanditaires du congrès de l'ACOA 2008 à Kananaskis (Alberta)
du 16 au 19 avril, 2008**

Liste de commanditaires

Commanditaires à prime

Alberta College of Speech-Language Pathologists and Audiologists (ACSLPA)
Capital Health
Chinook Health
Calgary Health Region

Commanditaires d'événements préférés

AON
Phonak Canada Ltd.
Pearson Assessment/ PsychCorp.

**Commanditaires de séances avec conférencier/
Pause-café**

FrontRow a division of Phonic Ear
Innovative Therapists International/Talk Tools
Peace Country Health Region
Preceptor Education Program (PEP) for Health Professionals and Students
Calgary Board of Education
Interior Health
Renfrew Educational Services
Harmonize for Speech Fund
GN ReSound
SpeechPathology.com
KayPENTAX
Widex
David Thompson Health Region
Starkey Canada
Cochlear Canada Inc.
Grant MacEwan College

Commanditaires de marchandise/prix

Delta London Armouries
TD Meloche Monnex
Super Duper Publications
Usborne Books at Home
Alberta College of Speech-Language Pathologists and Audiologists (ACSLPA)
FrontRow a division of Phonic Ear
Goodlife Fitness
PRO-ED Inc.



**Association canadienne des
orthophonistes et
audiologistes**

**1, rue Nicholas, bureau 920
Ottawa (Ontario) K7N 7B7**