

VOL. 30 N°3 JUIN 2014



LeVeternarius

LA REVUE DE L'ORDRE DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES DU QUÉBEC

PAGE 11
RÉSULTATS DES ÉLECTIONS 2014

PAGE 22
**PROGRAMME PRÉLIMINAIRE
DU CONGRÈS VÉTÉRINAIRE
QUÉBÉCOIS**

PAGE 30
**DOSSIER
RESSOURCES
HUMAINES**

PAGE 50
**MALADIE DE LYME :
CAS EN HAUSSE AU QUÉBEC**



2014

Congrès vétérinaire québécois

30 octobre au 1^{er} novembre 2014
Centre des congrès de Québec



Congrès vétérinaire québécois

L'expertise vétérinaire :

une richesse à partager!

L'Ordre des médecins vétérinaires du Québec invite tous les membres de l'équipe vétérinaire à participer à la deuxième édition du Congrès vétérinaire québécois, qui aura lieu du 30 octobre au 1^{er} novembre 2014 au Centre des congrès de Québec. Ce congrès est le seul événement québécois qui rassemblera tous les intervenants de la santé animale en un seul et même lieu!

Sous le thème « **L'expertise vétérinaire : une richesse à partager!** », le Congrès vétérinaire québécois 2014 proposera une multitude de conférences pour optimiser le développement des compétences de l'ensemble de l'équipe vétérinaire. Médecins vétérinaires de tous les secteurs d'activités, techniciens en santé animale, gestionnaires d'établissements vétérinaires, secrétaires-réceptionnistes et animaliers pourront ainsi mettre à jour et bonifier leurs compétences.

Au programme :

- Formation continue obligatoire
- Animaux de compagnie
- Médecine de refuge
- Bovins
- Équins
- Santé publique
- Industrie animale
- Animaux de laboratoire
- Animaux exotiques
- Programme pour les techniciens en santé animale
- Programme de gestion

Quant à la soirée du vendredi, un grand bal costumé pour petits et grands sera à l'honneur pour célébrer l'Halloween comme il se doit! Une garderie avec une foule d'activités thématiques pour les petits monstres leur fera vivre une fête qu'ils ne sont pas près d'oublier! Sortez vos plus beaux costumes et préparez-vous à une soirée haute en couleur!

Organisé en collaboration avec l'Association
des techniciens en santé animale du Québec.

Ne manquez pas ce rendez-vous!

Infos : www.omvq.qc.ca
1 800 267-1427
omvq@omvq.qc.ca



LE VETERINARIUS

La revue *Le Veterinarius* est publiée cinq fois par année par l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

800, avenue Sainte-Anne, bureau 200
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 5G7
Téléphone : 450 774-1427
ou 1 800 267-1427
Télécopieur : 450 774-7635
Courriel : omvq@omvq.qc.ca

Les opinions émises dans cette revue ne reflètent pas nécessairement celles de l'Ordre. La direction se réserve le droit de modifier les articles pour les besoins de la mise en pages en respectant, autant que possible, l'esprit du texte. Toute reproduction de textes est autorisée à la condition de mentionner la source.

Éditeur :
Ordre des médecins vétérinaires du Québec

Rédactrice en chef :
Caroline Nadeau
caroline.nadeau@omvq.qc.ca

Montage graphique :
Maryse Massy
maryse.massy@omvq.qc.ca

Petites annonces :
Francine Charette
francine.charette@omvq.qc.ca

Collaborateurs :
Dre Cécile Aenishaenslin, Isabelle Bédard,
Dr Joël Bergeron, Dre Suzanne Breton,
Catherine Dea, Marie-Josée Douville,
Muriel Drolet, Florent Francoeur, Dr Jean Gauvin,
François Milord, Caroline Nadeau,
Jean-François Ouellet, Dr Michel Pepin,
Suzie Prince, Guy Sabourin et Dre Sonia Voyer

Photo de la page couverture :
Dr Justin Rousselle
Photo sans titre

ISSN 08291381

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale du Québec
2^e trimestre 1995
Envois de publication canadienne
Contrat de vente numéro 400388894

Dates de tombée du prochain numéro :
Contenu (texte) : 5 août 2014
Publicités : 10 août 2014

4 MOT DU PRÉSIDENT

6 MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

ACTUALITÉS DE L'ORDRE

- 10 L'Ordre accueille les nouveaux diplômés de la promotion 2014
- 11 Résultat des élections
- 12 Bilan des activités du Bureau du syndic
- 19 Appel de candidatures pour l'attribution de la médaille de saint Éloi
- 20 Appel de mise en candidature : Temple de la renommée de la médecine vétérinaire
- 20 Appel de candidature pour le Prix d'excellence TSA
- 21 Avis de convocation : assemblée générale annuelle 2014
- 22 Programme préliminaire du Congrès vétérinaire québécois
- 25 Concours photo 2014

26 CHANGEMENTS AU TABLEAU DE L'ORDRE

27 AVIS DE DÉCÈS

CHRONIQUE ASSURÉMENT VÔTRE

- 28 Comment optimiser l'intégration des nouveaux diplômés dans l'équipe?

DOSSIER THÉMATIQUE : RESSOURCES HUMAINES

- 30 L'intégration d'un nouvel employé : pratiques gagnantes
- 34 L'intelligence émotionnelle : un facteur-clé de succès au travail
- 39 Y a-t-il un potentiel qui dort dans votre entreprise?
- 40 Gérer les écarts de vos employés
- 41 Quand la tolérance prend le contrôle des approches de gestion
- 42 Comment gérer les employés difficiles?
- 43 La gestion des conflits au travail
- 44 Et si c'était vous, l'employé difficile?

ACTUALITÉS DU MONDE VÉTÉRINAIRE

- 46 Position de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec sur le bannissement des races de chiens
- 47 Abrogation de l'Annexe F du Règlement sur les aliments et drogues, liste des drogues sur ordonnance
- 48 Prévenir une pandémie de grippe aviaire grâce à un virus mutant
- 48 Les médecins vétérinaires algériens tentés par la grève du vaccin contre la fièvre aphteuse
- 49 Écosse : des chiens choisissent les futurs médecins vétérinaires
- 49 La France interdit les produits porcins américains
- 50 Les cas de maladie de Lyme sont en hausse au Québec : mieux connaître la maladie, pour mieux conseiller ses clients et mieux se protéger
- 52 L'usage judicieux des antibiotiques en médecine vétérinaire des grandes populations animales

56 LECTURE

TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

- 58 Des applications santé pour médecins vétérinaires futés
- 59 Des sites Web d'intérêt pour médecins vétérinaires à l'affût

CHRONIQUE DES ASSOCIATIONS

- 60 Loi anti-pourriel et gestion responsable des antimicrobiens
- 61 Dre Diane Franck récipiendaire du prestigieux Prix de la francophonie vétérinaire

62 BABILLARD DE LA FORMATION CONTINUE

64 REMERCIEMENTS

65 PETITES ANNONCES

La valorisation, d'où vient-elle?

Par Dr Joël Bergeron, m.v., président



Occasionnellement, nous lisons, entendons ou voyons des reportages sur la profession vétérinaire. Au cours des dernières semaines, la visibilité de la profession incluant divers reportages sur le bien-être animal a été particulièrement bien servie. Pour le meilleur et pour le moins bon, disons.

Il y a eu le reportage de l'émission *Market Place* à l'automne dernier, déjà assez largement condamné même par le public, et sa pâle copie présentée à l'émission *J.E.* ce printemps. Dans un cas comme dans l'autre, on reconnaît la signature d'un genre journalistique qui souvent ne rend pas justice à ce métier aussi nécessaire qu'exigeant de rigueur. Les données incomplètes, les comparaisons inégales et inappropriées et les conclusions escamotées ternissent souvent davantage le travail des journalistes que le sujet visé dans leur reportage.

Il y a également eu un reportage intéressant dans le journal *La Presse*, couvrant plusieurs aspects de la profession dans le secteur des animaux de compagnie. Globalement, le dossier préparé présentait une image assez juste de l'évolution dans ce secteur d'activité et surtout de la place qu'occupent les animaux dans la vie de nos concitoyens et le dilemme des valeurs individuelles : dois-je faire soigner mon animal pour son cancer ou bien je me procure la dernière télé au plasma...?

Ce reportage mettait ainsi en lumière les frais vétérinaires. Il s'agit là, plus souvent, du dilemme des médecins vétérinaires eux-mêmes. Quel sujet sensible et émotif, autant pour les propriétaires d'animaux que pour les professionnels! La communication et le lien de confiance sont alors primordiaux pour favoriser une certaine harmonie dans les échanges.

Outre le sujet de l'antibiorésistance qui doit préoccuper tous les secteurs, mais qu'on associe plus souvent à la médecine vétérinaire du secteur de la production, nous avons également vu quelques reportages, basés sur des images en caméra cachée, sur certaines pratiques d'élevage (jeunes dindons, poussins, veaux de lait) qui soulèvent, bien entendu, l'indignation du public. Si certaines images étaient manifestement condamnables, il faut reconnaître que les techniques d'élevage et

autres manipulations répondent aux normes généralement reconnues et à différents codes de pratiques et d'élevage. Malheureusement, elles sont bien méconnues de la population en général qui est de plus en plus décrochée de cette réalité.

Voilà quelques exemples qui interpellent notre profession sous différents angles et où le public questionne nos agissements, nos services et même leur valeur. À mon avis, nous devons prêter une oreille attentive et accepter, généralement, ces interrogations légitimes. Nous ne pouvons imaginer que le public demeurera un troupeau docile et conciliant. Nous devons surtout nous poser ces questions à nous-mêmes. Une remise en question sincère est la source d'une orientation réfléchie, qu'elle requière ou non des ajustements dans nos façons de faire. C'est parfois, un peu douloureusement, ce que ces reportages viennent nous suggérer.

Que ce soit l'Ordre, les associations ou la Faculté, je considère que nous avons un important devoir d'assurer la place de la profession, voire de la défendre, dans les limites de nos mandats ou de nos missions respectives. Il y a encore trop de facettes de notre profession qui sont incomprises ou pire, inconnues. Nous avons le devoir de développer notre expertise et notre potentiel et de les porter à l'avant-scène.

Mais aussi individuellement comme professionnel, nous avons un pouvoir d'influence certain sur nos concitoyens que nous devons utiliser avec jugement. En ce sens, nous nous créons un tort important lorsque nous critiquons un collègue ou un établissement, face à un client, sans pour autant être dans leurs souliers. Je vous suggère quelques exemples et je vous laisse imaginer les vôtres et les partager si vous le voulez : l'utilisation des médicaments et les techniques d'élevage; le confrère dont on dit qu'il a le «crayon pesant»; la facturation dans nos centres de référence...

Que ce soit l'Ordre, les associations ou la Faculté, je considère que nous avons un important devoir d'assurer la place de la profession, voire de la défendre, dans les limites de nos mandats ou de nos missions respectives.

Le lien privilégié entre la profession et le public se noue dans les mains de chaque médecin vétérinaire. La profession bénéficie d'une formidable notoriété. Elle sera ébranlée davantage par nos agissements que par le coût de nos services. Honnêtement, la valeur de la profession sera vue, connue et comprise d'autant plus par nos interactions que par des publicités pour la promouvoir. Vouloir qu'une organisation fasse de la promotion pour nous, serait-ce une façon de nous délester de notre responsabilité de prouver quotidiennement que la profession vétérinaire est la meilleure profession?

Mes parents m'ont appris que c'est en posant sa pierre, aussi petite soit-elle, qu'on bâtit quelque chose. Cette confiance en notre valeur, elle se bâtit quotidiennement dans chacun des petits gestes que nous posons et qui expriment tout simplement le respect que nous avons pour nous, nos collègues et notre profession. La valorisation commence là, elle se vit là.

UN TROISIÈME MANDAT À LA PRÉSIDENTE

La fin des mises en candidature s'est produite au moment où je préparais mon texte pour la date de tombée. Je vous remercie tous pour cette confiance renouvelée.

Je la dois en bonne partie à deux formidables équipes au sein de l'Ordre. D'abord le personnel du bureau dont je crois ne jamais réussir à vous expliquer suffisamment l'ampleur de leur dévouement. Et bien sûr, à l'équipe que forme le CA. C'est un privilège de travailler avec ces gens passionnés. Nous avons relevé de grands défis au cours des dernières années et ceux qui se présentent sont tout aussi stimulants.

J'accueille donc ce vote de confiance des médecins vétérinaires bien humblement. Je continuerai de mettre mon énergie afin d'être un digne représentant de notre profession au service du public.

Enfin, je désire remercier les médecins vétérinaires qui ont posé leur candidature pour les postes d'administrateur en Montérégie et je leur souhaite bonne chance. Ce désir d'engagement est bénéfique pour une organisation et contribue à la porter plus loin. ♦

Pour me joindre : presidence@omvq.qc.ca

LA PERSONNELLE SOULIGNE LA RÉUSSITE DES PARTICIPANTS



Dre Christina Plante et Caroline Perron de La Personnelle

Madame Caroline Perron, de La Personnelle, l'assureur de groupe des médecins vétérinaires du Québec, était présente lors de la cérémonie de remise des permis 2014 qui s'est tenu le 23 mai dernier à l'Hôtel Rive Gauche de Beloeil. Mme Perron a profité de l'occasion pour procéder au tirage au sort d'une carte cadeau Future Shop d'une valeur de 200 \$ parmi l'ensemble des finissants qui étaient présents à la remise des permis. Dre Christina Plante est l'heureuse gagnante de ce prix très convoité.

Goûte comme



Agit comme



c/d

Il n'y a jamais eu de nutrition thérapeutique comme celle-ci.

- ✓ Nouvelle forme irrésistible
- ✓ Pleine puissance, efficacité éprouvée en clinique

HillsVet.ca



UNE NUTRITION CLINIQUE POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE™

© 2014 Aliments pour animaux domestiques Hill's Canada, Inc.
Hill's/MC Marques de commerce propriété de Hill's Pet Nutrition, Inc.

Un printemps tardif, mais prolifique

Par Suzie Prince, CPA, CMA, MBA, directrice générale et secrétaire



Chers membres,

Après un printemps plutôt tardif, voilà que le mois de juin nous arrive rempli de promesses. Ce renouveau de la nature est toujours une période extrêmement intensive pour tous les établissements vétérinaires, peu importe le secteur de pratique. L'Ordre n'y échappe pas.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE : UNE GRANDE PREMIÈRE AU QUÉBEC

Soucieux d'assurer la mobilité des professionnels et faciliter l'intégration des médecins vétérinaires formés à l'étranger tout en assurant le maintien d'une médecine vétérinaire de calibre mondial et la protection du public, l'Ordre a intensifié ses démarches dans ce dossier au cours de la dernière année.

Ainsi, au terme de 18 mois de travail, la direction générale de l'Ordre a déposé une demande de financement au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles le 26 juillet 2013 pour le développement de deux projets de reconnaissance des acquis expérimentiels et des compétences pour les médecins vétérinaires formés à l'étranger. Après analyse, la ministre a confirmé l'appui et l'apport du ministère au projet en février dernier puis, en mai 2014, le ministère transmettait un protocole d'entente à l'Ordre.

Ainsi, deux programmes de reconnaissance des acquis et des compétences sont en développement depuis le début du mois d'avril, soit :

1. Un projet de reconnaissance des acquis donnant accès au diplôme d'études collégiales (DEC) en Techniques de santé animale. Le programme est développé par le Cégep de Saint-Hyacinthe, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Ce programme serait gouvernemental et serait par la suite offert dans les huit cégeps offrant la formation en Techniques de santé animale au Québec.
2. Un projet de reconnaissance des acquis pour les médecins vétérinaires donnant accès au permis de pratique délivré par l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec. Ce programme est développé par l'Ordre et par une firme spécialisée.

Les projets sont basés sur la reconnaissance des compétences et des qualifications professionnelles. Le professionnel formé à l'étranger est donc invité à démontrer ses acquis et ses compétences.

Le projet est novateur, structurant et constitue une première au Québec, voire même au pays.

C'est donc sous le signe de la compétence que l'Ordre fera tomber les barrières à l'entrée de la profession sur le territoire québécois, assurant ainsi son mandat de protection du public.

L'évaluation des compétences et la reconnaissance des acquis expérimentiels en fonction du référentiel de compétences sont une approche porteuse et respectueuse pour les professionnels formés à l'étranger. Les outils d'évaluation qui seront développés seront fiables, équitables, flexibles et de grande qualité.

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ont accepté de financer le développement de ces deux programmes et les activités de développement se poursuivront au cours des douze prochains mois. Tous les outils d'évaluation devraient être développés en avril 2015.

Un comité directeur a été constitué afin de soutenir le développement du projet de reconnaissance des acquis expérimentiels pour les candidats désirant obtenir un permis de l'Ordre. Le comité directeur du projet a le mandat de valider les différents outils d'évaluation que préparera la firme spécialisée afin de s'assurer que les différents référentiels et outils d'évaluation correspondent bien au profil et aux





Le comité directeur

compétences d'un médecin vétérinaire en plein exercice et en pleine compétence, et ce, pour les différents secteurs de pratique.

Ce comité directeur est composé de quatorze personnes, soit :

SECTEUR DE PRATIQUE	NOM
Animaux de compagnie	Dre Dominick Rathwell-Deault Dr Patrick Beaudoin
Grands animaux	Dr Jean-François Lapointe Dr Simon Verge
Grandes populations	Dre Martine Denicourt, m.v. Dre Martine Boulianne, m.v.
Santé publique	Dr Daniel Perron
Équins	Dre Julie Collins, m.v.
Animaux de laboratoire	Dr Jim Gourdon, m.v.
Faculté de médecine vétérinaire	Dre Michèle Doucet, m.v.
Comité d'admission	Dr Christophe Céleste, m.v.
Ordre des médecins vétérinaires du Québec	Dre Suzanne Breton, m.v. Mme Suzie Prince

DOSSIER DES SPÉCIALISTES

Après dix ans d'attente, le *Règlement modifiant le Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis et des certificats de spécialistes* de l'Ordre professionnel des médecins vétérinaires du Québec a finalement été publié dans la Gazette officielle du Québec le 27 novembre 2013 et est entré en vigueur le 12 décembre 2013. Ce règlement prévoit la reconnaissance de dix nouvelles spécialités. Cependant, l'Ordre avait demandé à l'Office des professions du Québec d'en reconnaître douze. L'Office des professions n'a pas reconnu la cardiologie et la dentisterie, car les deux programmes de formation ne sont pas actuellement enseignés à la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal. L'Ordre devra donc poursuivre ses démarches dans ce dossier afin de faire reconnaître ces deux spécialités.

De plus, dans son mémoire présenté le 6 juillet 2012 à l'Office des professions, l'Ordre demandait à nouveau que les spécialistes formés à l'étranger et reconnus par des organismes internationaux puissent obtenir un permis de spécialiste et ainsi pratiquer au Québec. L'Ordre rappelait que la réglementation actuelle ne permet pas de délivrer un permis de spécialiste et qu'on assiste ainsi à un exode de spécialistes souhaitant pratiquer au Québec après leurs études de deuxième ou troisième cycle, faute d'obtenir la reconnaissance à laquelle ils ont droit. Les autres provinces et pays délivrent des permis restrictifs à ces

derniers et le Québec doit adapter sa réglementation à cette nouvelle réalité. La réglementation actuelle prive donc le Québec de précieuses ressources, de chercheurs reconnus mondialement et favorise l'exode des sommités alors que ces derniers souhaitaient travailler en sol québécois.

L'Ordre demandait donc la modification du *Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis et des certificats de spécialistes de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec* afin de permettre la délivrance d'un permis spécial à des spécialistes sans qu'ils aient l'obligation de satisfaire aux exigences d'admission de premier cycle du D.M.V. liées à la délivrance d'un permis général d'exercice. Conformément aux dispositions des articles 42.2. et 94 r. du Code des professions, ce permis spécial, mais de nature permanente, serait restreint aux activités professionnelles de la spécialité identifiée.

La demande a de nouveau été refusée. La direction générale poursuivra ses efforts dans ce dossier, car la réglementation professionnelle doit être modifiée afin de favoriser l'intégration des spécialistes reconnus mondialement et détenant une certification, sans les obliger à réussir les examens de base leur donnant accès à un permis régulier puis au certificat de spécialiste.

L'Ordre travaillera conjointement avec l'Ordre des dentistes du Québec dans ce dossier, car nous avons logé la même demande à l'Office des professions au cours des dernières années et nous devons composer avec les mêmes enjeux. La réglementation professionnelle doit s'adapter aux nouvelles réalités professionnelles. Nous devons favoriser la reconnaissance professionnelle, la mobilité des spécialistes formés à l'étranger et la prestation de services de qualité au public. Une rencontre avec l'Office des professions est prévue le 5 juin prochain.

MODERNISATION DE LA LOI SUR LES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES

Les travaux relatifs à la modernisation de la *Loi sur les médecins vétérinaires* se poursuivent. Le texte législatif a été transmis aux membres de l'Ordre en janvier 2014 dans le cadre d'un processus de consultation générale. Pour donner suite aux résultats de cette première consultation, l'Ordre a apporté quelques modifications au texte législatif puis a entamé une consultation des partenaires en février 2014, en collaboration avec l'Office des professions. Ainsi, 31 partenaires ont été invités à émettre leurs commentaires sur le projet législatif présenté. Au terme de ce deuxième processus de consultation, l'Ordre a apporté quelques précisions au texte législatif puis l'a déposé à l'Office des professions en mai dernier. Les travaux relatifs à ce dossier se poursuivront au

cours des prochains mois et nous informerons les membres de l'état d'avancement de ce dossier régulièrement.

ÉLECTIONS 2014

Élections à la présidence au suffrage universel des membres

Conformément au Code des professions et au *Règlement sur les élections au Conseil d'administration* de l'Ordre professionnel des médecins vétérinaires du Québec, des élections se tiennent cette année afin de pourvoir le poste à la présidence et quatre postes d'administrateurs au sein du conseil d'administration de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

Au terme de la période de mise en candidature qui s'est terminée le 6 mai 2014 à 16 h, le secrétaire de l'Ordre avait reçu :

- Une seule candidature pour le poste à la présidence;
- Six candidatures pour les quatre postes d'administrateur à pourvoir dans la région de la Montérégie.

Ainsi, le Dr Joël Bergeron a été élu par acclamation à la présidence de l'Ordre, et ce, pour un troisième et dernier mandat qui se terminera au printemps 2017.

Élections dans la région de la Montérégie

Au terme de la période de mise en candidature, six membres avaient déposé leur candidature pour pourvoir les quatre postes d'administrateur pour représenter la région de la Montérégie au sein du conseil d'administration. Ainsi, conformément à l'article 69 du Code des professions et au *Règlement sur les élections au Conseil d'administration de l'Ordre professionnel des médecins vétérinaires du Québec*, tous les membres ayant leur domicile professionnel dans la région de la Montérégie et ayant droit de vote ont reçu un bulletin de vote accompagné d'un guide de l'électeur et des formulaires de présentation des six candidats. Le scrutin s'est tenu le jeudi 5 juin dernier, au siège social de l'Ordre. Les résultats figurent en page 11 de la présente édition de la revue.

BILAN DU PROGRAMME D'ASSURANCE RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE 2013-2014

Le bilan du programme d'assurance responsabilité professionnelle pour l'exercice 2013-2014 est positif et se solde par un indice de perte de 43,5 %, comparativement à 88,2 % après écrêtement l'an dernier et 67,2 % en 2011-2012. Le surplus d'opération était de 98 633 \$ cette année comparativement à un déficit d'opération de 155 061 \$ l'an dernier et de 30 625 \$ en 2011-2012.

L'Ordre a donc reçu une ristourne de 50 866 \$ de l'assureur cette année, comparativement à une remise de 38 765 \$ que l'Ordre a dû faire à l'assureur l'an dernier.

	Réclamations traitées	Grands animaux	Animaux de compagnie	Sinistres encourus	Indice de perte
Exercice 2009-2010 (au 31 mars 2010)	109	32	77	197 119,15 \$	-4,4 %
Exercice 2010-2011 (au 31 mars 2011)	96	33	63	148 791,20 \$	30,7 %
Exercice 2011-2012 (au 31 mars 2012)	106	28	78	331 522,35 \$	67,2 %
Exercice 2012-2013 (au 31 mars 2013)	104	29	75	585 099,05 \$	88,2 % 102,8 % Avant écrêtement
Exercice 2013-2014 (au 31 mars 2014)	88	20	68	255 363 \$ Après écrêtement 252 264 \$	43,5 % 44 % Avant écrêtement

Au 31 mars 2014, on comptait 1 783 membres assurés.

À titre comparatif, le bilan des dernières années était le suivant :

	2013-2014	2012-2013
Indice de perte	43,5 %	88,2 %
Bilan PA	68	75
Bilan GA	20	29
Nombre de réclamations traitées	88	104
Nombre de dossiers fermés	50	75
Nombre de dossiers en cours à la fin de l'année	59	69
Sinistres encourus	255 363 \$ Après écrêtement 252 264 \$	585 099,05 \$

* Le sinistre encouru correspond à la somme de la variation des réserves, des frais de règlements payés et des dommages compensatoires payés.

** L'indice de perte correspond au sinistre encouru divisé par la prime acquise.

SIGNATURE DE PARTENARIATS MAJEURS

Au cours des cinq derniers mois, la directrice générale de l'Ordre a négocié avec les partenaires majeurs de l'Ordre afin de conclure des ententes triennales et quinquennales plutôt qu'annuelles.

Ainsi, une entente triennale a été signée avec la Banque Nationale et une seconde avec le Cabinet d'assurance Banque Nationale.

En plus, une entente quinquennale a été signée avec La Personnelle, partenaire de l'Ordre pour le programme d'assurance auto et habitation pour les membres.



Signature de l'entente avec La Personnelle
À l'arrière : Emélie Trinque, Sylvie Blouin et Lucie Labbé
À l'avant : Suzie Prince et Monique Simard

SIGNATURE DE L'ENTENTE AVEC LA PERSONNELLE

Ces ententes confirment l'engagement de ces partenaires dans les différents programmes offerts aux médecins vétérinaires du Québec et leur détermination à offrir des programmes et des services de la plus grande qualité qui soit.

PROGRAMME D'ASSURANCES COLLECTIVES BONNE NOUVELLE!

Au cours des dernières semaines, l'Ordre et le Cabinet d'assurance Banque Nationale ont procédé à un appel d'offres auprès de 13 assureurs afin de vérifier la compétitivité du programme d'assurances collectives des membres et des employés de l'Ordre. Après une analyse approfondie des soumissions présentées, l'offre d'Industrielle Alliance a été retenue, soit l'assureur actuel.

Cet exercice a permis d'obtenir un repositionnement compétitif de la tarification, une baisse de la tarification variant de 8 % à 15 % pour les régimes d'assurance maladie, soins dentaires et assurance salaire de longue durée et une bonification du programme, dont l'ajout d'une tarification pour un statut couple, l'ajout de l'hospitalisation en chambre semi-privée au régime A et l'augmentation du maximum en assurance voyage pour les membres retraités de moins de 65 ans.

Les nouveaux taux de renouvellement s'appliqueront à compter du 1^{er} juin 2014, pour une période de deux ans soit jusqu'au 31 mai 2016.

CONGRÈS VÉTÉRAIRE QUÉBÉCOIS 2014

Nous vous invitons de façon toute particulière à prendre part au prochain Congrès vétérinaire québécois, qui se tiendra du 30 octobre au 1^{er} novembre 2014 au Centre des congrès de Québec et à l'Hôtel Hilton de Québec adjacente à ce dernier.

Le congrès de la profession et de la grande équipe vétérinaire n'aura jamais été aussi complet et diversifié. Aussi tous les médecins vétérinaires du Québec et leur équipe sont-ils invités à s'inscrire en ligne dès la mi-août.

Cette année, le programme comprend :

- 80 conférences scientifiques;
- programme de formation continue obligatoire sur l'utilisation judicieuse des antimicrobiens pour les différents secteurs;
- des ateliers pratiques offerts aux médecins vétérinaires et aux TSA;
- 29 programmes différents, dont 13 présentés simultanément le vendredi, 16 simultanément le samedi;
- un programme pour les membres et leur équipe œuvrant dans les secteurs des animaux de laboratoire, des bovins, des équins, des animaux de compagnie, de la santé publique et de l'industrie animale;
- un programme complet double pendant deux jours pour les TSA;
- un programme en gestion;
- le jeudi, un programme professionnel offert gratuitement;
- une garderie sur place et un programme spécial Halloween pour les enfants. Ils n'auront jamais passé l'Halloween de cette façon et jamais ils n'oublieront l'expérience!
- un banquet et une soirée « Grand bal masqué » inoubliable! Spectacle de la troupe Québec Issime;
- des costumes, des cadeaux, des voyages et des surprises pour tous!

Nous vous attendons donc à cet événement qu'il ne faut pas manquer et dont vous vous souviendrez longtemps.

Un congrès qui passera à l'histoire se prépare, soyez des nôtres!

En terminant, je vous souhaite de très belles vacances estivales et vous réitère la disponibilité de toute l'équipe de l'Ordre pour vous soutenir et répondre à vos questions. ♦

Pour me joindre : suzie.prince@omvq.qc.ca

L'Ordre accueille les nouveaux diplômés de la promotion 2014

Par Caroline Nadeau, coordonnatrice des communications



C'est dans le cadre enchanteur de l'Hôtel Rive-Gauche, à Beloeil, que s'est tenue le 23 mai dernier, la cérémonie annuelle de remise des permis d'exercice aux finissants en médecine vétérinaire.

L'Ordre des médecins vétérinaires du Québec, (ainsi que toute la profession), était très fière d'accueillir 64 des 85 finissants de la cohorte 2009 – 2014 de la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal. En plus des finissants présents, les membres de leur famille ainsi que leurs amis étaient également sur place.

Mme Suzie Prince, directrice générale et secrétaire de l'Ordre, a appelé ces jeunes professionnels à recevoir, à tour de rôle, leur permis d'exercice. Pour couronner ce moment solennel, Mme Prince, a invité les nouveaux médecins vétérinaires à se lever pour prononcer le serment d'allégeance à la profession. Elle leur a expliqué que cette déclaration doit être considérée comme un principe directeur de la déontologie vétérinaire au quotidien et qu'ils doivent se rappeler cet engagement tout au long de leur vie professionnelle. Chacun devant prendre conscience, qu'à l'avenir, ils seront liés à des obligations légales, morales et éthiques et qu'à chaque fois qu'ils poseront un acte professionnel, ils devront se rappeler ce serment.

Le Dr Joël Bergeron, président de l'Ordre, a souligné leur détermination et leur persévérance, tout en leur souhaitant la bienvenue dans cette profession passionnante qu'est la médecine vétérinaire. En plus de préciser le rôle et la mission de l'Ordre, il leur a expliqué les divers défis et exigences qui les attendent, en insistant sur l'importance de trouver l'équilibre entre leurs devoirs professionnels et leurs valeurs personnelles. « Vous devez être fiers de ce titre exclusif et réservé de médecin vétérinaire et, au nom de toute la profession, je vous souhaite, chers collègues, un bon succès dans votre carrière » a conclu le président de l'Ordre. ♦



Marie-Christine Barma Hamel
Nancy Beauregard
Marylène Bélisle
Nathalie Bernier
Marie-Ève Bilodeau
Valérie Bissonnette
Marie-Christine Blais
Patrick Blanc
Stéphanie Boisclair
Marie-Gabrielle Bouchard
Jade Boudrias
Mélicha Bravo
Anne-Julie Breton
Katherine Brousseau
Julie Brunette
Marie-Philippe Bussièrès
Olivier Campbell

Christina Chabot
Émilie Chamberlain
Jade Charland
Frédéric Chatigny
Jessie Choinière
Audrey Coeuret
Éléonore Conilhère Spitzer
Caroline Constant
Benjamin Cousineau
Aurore Dodelet-Devillers
Pascale Dorais
Véronique Durand
Véronique Duval
Véronique Fauteux
Jean-Philippe Fontaine
Jessica Fournelle
Lauri-Jo Gamble

Marie-Pier Gaudette
Fanny Gendron-Parra
Catherine Gosselin
David Gosselin
Josianne Goupil
Lawrence Jarjour
Sophie Laberge
Mathieu K. Lachance
Corinne Lafrance-Girard
Geneviève Langevin Carpentier
Mélanie Laquerre
Stéphanie Lemay
Marie-Pier Lévesque
Pierre-Yves L'Hérault
Catherine B Loubier
Sophie Mainguy-Seers
Martine Mallette

Caroline Malouin
Karine Marcoux
Laurie McMahon Morin
Dalia Meloche-Atmé
Judith Ménard
Martin Ménard
Caroline Merizzi
Catherine Mineau Chartrand
Valérie Montpetit
Agata Najduchowska
Christine Ouellet
Valérie Ouellette
Jérôme Papillon-Corbeil
Joanie Paradis-Boudreault
Roxane Parent-Côté
Alexanne Pelletier Jean
Caroline Picard

Christina Plante
Tiffany Prud'homme
Justine Quesnel
Véronique Ratelle-Parent
Charlotte Renard-Robert
Antoine Rioux
Cynthia Robitaille
Amy Saucke-Lacelle
Gabriel Sauvé
Serica Shum
Alex Terreros
Anthony Tessier
Kathleen Théroux
Catherine Thouin
Caroline A. Trudel
Nathalie Vary
Raphaël Vézina-Audette

Résultats des élections 2014

Par Suzie Prince, CPA, CMA, MBA, directrice générale et secrétaire

Conformément au Code des professions et au Règlement sur les élections au Conseil d'administration de l'Ordre professionnel des médecins vétérinaires du Québec, des élections se sont tenues cette année afin de pourvoir le poste à la présidence et quatre postes d'administrateurs pour représenter la région de la Montérégie au sein du conseil d'administration de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

Au terme de la période de mise en candidature qui s'est terminée le 6 mai 2014 à 16 h, le secrétaire de l'Ordre avait reçu :

- Une seule candidature pour le poste à la présidence;
- Six candidatures pour les quatre postes d'administrateur à pourvoir dans la région de la Montérégie.

ÉLECTION DU DR JOËL BERGERON À LA PRÉSIDENTE DE L'ORDRE

Ainsi, le Dr Joël Bergeron a été élu par acclamation à la présidence de l'Ordre, et ce, pour un troisième mandat consécutif qui se terminera au printemps 2017.

Le Dr Joël Bergeron entame donc un troisième et dernier mandat à la présidence de l'Ordre avec grand bonheur. Le défi demeure toujours aussi stimulant pour lui et les enjeux actuels l'interpellent encore autant.

ÉLECTION DANS LA RÉGION DE LA MONTÉRÉGIE

Au terme de la période de mise en candidature, comme il y avait six candidatures pour pourvoir les quatre postes d'administrateurs pour représenter la région de la Montérégie au sein du conseil d'administration, il y a eu élection dans cette région. Le scrutin s'est tenu le jeudi 5 juin 2014, à 17 h, au siège social de l'Ordre.

Conformément à l'article 69 du Code des professions et au Règlement sur les élections au Conseil d'administration de l'Ordre professionnel des médecins vétérinaires du Québec, tous les membres ayant leur domicile professionnel dans la région de la Montérégie et ayant droit de vote, ont reçu un avis d'élection et un bulletin de vote certifié.

Les quatre administrateurs élus aux élections 2014 pour la région de la Montérégie sont :

1. Dr Michel Carrier, m.v., IPSAV, M.Sc., Dipl. ACVO
2. Dr Louis-Philippe de Lorimier, m.v., DACVIM
3. Dr Jacques Dupuis, m.v., MS, DACVS
4. Dre Emilie Pelletier, m.v.



Administrateur élu pour représenter la région de la Montérégie :
Dr Michel Carrier, m.v., IPSAV, M.Sc.,
Dipl. ACVO



Administrateur élu pour représenter la région de la Montérégie :
Dr Louis-Philippe de Lorimier, m.v., DACVIM



Administrateur élu pour représenter la région de la Montérégie :
Dr Jacques Dupuis, m.v., MS, DACVS



Administrateur élu pour représenter la région de la Montérégie :
Dre Emilie Pelletier, m.v.



Bilan annuel des activités du Bureau du syndic

Par Dre Sonia Voyer, m.v., IPSAV, syndique

L'équipe du Bureau du syndic vous présente le bilan de ses activités pour l'exercice financier qui vient de se terminer au 31 mars 2014. Conformément à notre engagement de communiquer davantage avec les membres et les différentes instances de l'Ordre, nous vous présentons ce rapport détaillé de nos travaux des douze derniers mois.

Ce souci de communication du Bureau du syndic a pour objectif premier de faire connaître aux membres l'étendue des services offerts à la profession et au public, mais aussi, la nature des actes dérogatoires ayant fait l'objet d'un signalement ou d'une enquête et le sujet des questions sur certaines dispositions du *Code de déontologie des médecins vétérinaires* et des règlements qui en découlent qui nous ont été adressés.

Le Bureau du syndic agit principalement à quatre niveaux :

- prévention et service à la clientèle;
- enquêtes disciplinaires et plaignant devant le conseil de discipline et le Tribunal des professions;
- conciliation des comptes d'honoraires des médecins vétérinaires;
- enquête en exercice illégal et usurpation du titre réservé de médecin vétérinaire et plaignant au nom de l'Ordre à la Cour du Québec.

PRÉVENTION DES LITIGES ET SERVICE À LA CLIENTÈLE

Le Bureau du syndic reçoit, à chaque année, un nombre important d'appels provenant du public, des membres et de divers organismes qui désirent obtenir des informations sur le *Code de déontologie* des médecins vétérinaires ou sur un ou l'autre des règlements qui régissent la médecine vétérinaire au Québec. Plusieurs désirent également discuter, avec le syndic, du comportement professionnel d'un membre de l'Ordre ou d'un tiers, lorsqu'il est question d'actes vétérinaires illégaux.

Alors qu'au moment d'écrire ces lignes, nous venons de terminer l'exercice 2013-2014, nous pouvons donc affirmer que les services-conseils du Bureau du syndic sont toujours énormément sollicités avec 2 590 appels répertoriés. Cette année encore, les membres remportent la palme du plus grand nombre d'appels logés au Bureau du syndic depuis le 1^{er} avril 2013 avec 56 %. Pour ce qui est du public, nous constatons depuis quelques années qu'un plus grand nombre de personnes consultent directement la procédure qui se retrouve à l'onglet *Protection du public* sur le site Internet de l'Ordre à www.omvq.qc.ca, au lieu de loger un appel directement au Bureau du syndic. Nous croyons que cette façon de faire contribue à diminuer de façon significative le nombre d'appels logés par le public au Bureau du syndic qui représente cette année 37 % des appels totaux. Finalement, plusieurs organismes (7 %) continuent de se référer à nous pour des questions d'ordre éthique ou lorsqu'il est question de publicité sur la vente de médicaments. Nous colligeons sous la rubrique « organismes » : les institutions gouvernementales, les compagnies pharmaceutiques, les sociétés de protection des animaux, les institutions d'enseignement, les fédérations de producteurs et finalement, plusieurs entreprises privées impliquées dans le commerce d'animaux et de produits et services destinés aux animaux.

Vous trouverez, dans les deux tableaux suivants, les principaux sujets des appels au Bureau du syndic desquels se sont inspirées les chroniques du syndic dans les publications de l'Ordre, mais aussi les ateliers offerts aux étudiants de la Faculté de médecine vétérinaire dans le cadre d'un cours intitulé : *Aspects éthiques et juridiques vétérinaires*.

Tableau des publications du Bureau du syndic

Titres	Publication	Volume	#
1. AVIS DU SYNDIC : La publication des décisions disciplinaires : une obligation ou une lubie?	<i>Le Veterinarius</i>	Vol. 29 : p. 24 Septembre 2013	
2. AVIS DU SYNDIC : Un médecin vétérinaire ne peut recevoir de bonus ou d'avantages personnels en lien avec la vente de services professionnels ou de médicaments - RAPPEL	<i>Le Veterinarius</i>	Vol. 30 : p. 13 Février 2014	1
3. AVIS DU SYNDIC : Publicité des médecins vétérinaires : rappel des règles déontologiques RAPPEL ET AIDE-MÉMOIRE à l'attention des fournisseurs en services promotionnels	<i>Le Veterinarius</i> www.omvq.qc.ca	Vol. 30 : p. 14 à 17 Février 2014	1
4. AVIS DU SYNDIC ET DE L'OMVQ : Ordonnance de médicaments ou de préparations magistrales - RAPPEL	<i>Le Veterinarius</i>	Vol. 30 : p.18 à 24 Février 2014	1
5. COURS AUX ÉTUDIANTS DE 4 ^E ANNÉE : DMV4510 - Aspects éthiques et juridiques vétérinaires	Faculté de médecine vétérinaire	Janvier 2014 Février 2014	
6. COURS AUX ÉTUDIANTS DE 3 ^E ANNÉE : Collaboration au cours DMV-3414 - Milieu de travail en médecine vétérinaire	Faculté de médecine vétérinaire	Mars 2014	

Cahier de bord téléphonique du Bureau du syndic

Demandeur	Nombre d'appels	Nature des demandes	Principaux sujets
Public	953 (37 %)	1. Demande d'informations sur les devoirs et obligations du médecin vétérinaire 2. Demande d'explication de la procédure pour porter plainte 3. Demande l'explication de ses droits comme client 4. Demande de suivi d'une demande d'enquête 5. Autres : (demandes relayées à un autre service) 6. Signalements en pratique illégale	1. Tarifs élevés - dépassements de devis, conciliations de compte d'honoraires 2. Ordonnances - conditions et modalités de vente des médicaments et des aliments médicamenteux 3. Responsabilité professionnelle : explications des différences entre ce processus et celui de l'enquête du syndic 4. Conditions de délégation des actes vétérinaires 5. Pratique illégale 6. Tenue des dossiers - secret professionnel 7. Bien-être animal - maltraitance 8. Droit de rétention 9. Conflits d'intérêts
Membres	1442 (56 %)	1. Demande une information sur le Code de déontologie et sur les règlements 2. Demande un conseil pour savoir comment réagir face à une situation 3. Demande quels sont ses droits et ses obligations face à une situation 4. Signale une situation de pratique illégale 5. Demande une opinion officielle du Bureau du syndic 6. Demande la procédure pour porter plainte	1. Ordonnances de médicaments et d'aliments médicamenteux 2. Processus d'enquête en cours 3. Publicité des médecins vétérinaires 4. Responsabilité professionnelle (explications des différences avec le processus d'enquête du Bureau du syndic) 5. Conditions à la délégation des actes vétérinaires 6. Règles inhérentes à la tenue des dossiers et des radiographies 7. Pratique illégale et usurpation du titre de médecin vétérinaire 8. Conditions et modalités de vente des médicaments 9. Secret professionnel 10. Autres : indépendance professionnelle - droit de rétention service d'urgence - maltraitance - tarifs et recouvrement des comptes
Organismes	195 (7 %)	1. Demande une information sur le Code de déontologie et ses règlements 2. Demande le suivi d'une demande d'enquête 3. Signalement d'une situation de pratique illégale 4. Demande une opinion officielle du Bureau du syndic 5. Demande la procédure pour porter plainte et des explications sur le déroulement d'une enquête	1. Ordonnances des médecins vétérinaires : médicaments, aliments médicamenteux et préparations magistrales 2. Tenue des dossiers et secret professionnel 3. Une situation de pratique illégale 4. Conditions et modalités de vente des médicaments 5. Publicité des médecins vétérinaires 6. Autres : conditions à la délégation d'actes-conflits d'intérêts services d'urgence
TOTAL	2590 (100 %)		



Votre partenaire en imagerie animale



Livret sur les applications de non-reproduction gratuit

Tétine normale

L'échographe Easi-Scan, plus que du constat de gestation

- Sexage fœtal
- Pathologie de l'appareil reproducteur
- Diagnostic de l'état du thorax, de la région ombilicale, des testicules et plus encore
- Formation, service et support spécialisés de la part de BCF

Easi-Scan est accessible à toutes les entreprises. BCF inclut la formation pour tout pack acheté. Easi-Scan est accompagné d'une Extension de Garantie.

easi-scan™

800-210-9665
contact@bcftechnology.com
www.bcftechnology.com

ENQUÊTES DISCIPLINAIRES SUR LA CONDUITE D'UN OU DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES

Conformément à son mandat, le Bureau du syndic veille à faire respecter le *Code des professions* et la *Loi sur les médecins vétérinaires* et ses règlements.

Tableau des activités d'enquêtes disciplinaires

Dossiers d'enquêtes disciplinaires	Public	Membres	Organismes	Total
Nombre de dossiers traités durant l'exercice:				311
Anciens dossiers ouverts avant le 1 ^{er} avril 2013 :	136	28	5	169
Nouveaux dossiers ouverts durant l'exercice :	96	48	1	142
Durée des enquêtes en cours :				
0-3 mois (janvier 2014 à mars 2014) :	32	7	0	39
3-5 mois (novembre et décembre 2013) :	7	4	0	11
5-7 mois (septembre et octobre 2013) :	7	5	0	12
Plus de 7 mois (août 2013 et avant) :	134	28	6	168
Total :	180	44	6	230
Nombre de dossiers fermés :				
Anciens dossiers ouverts avant le 1 ^{er} avril 2013	36	8	0	44
	12	24	1	37
Total :				81
Conclusions d'enquête :				
- reproches/recommandations :	8			
- engagements dont trois ont été transmis au CIP :	3			
- aucune infraction identifiée :	30			
- dépôt d'une plainte disciplinaire :	14			
- transfert au CA pour examen médical :	2			
- transfert au CIP pour compétence :	1			
- avis de non-conformité :	25			
Durée des enquêtes terminées durant la période visée par ce rapport :				
0-3 mois (janvier 2014 à mars 2014) :	2	7	0	9
3-5 mois (novembre et décembre 2013) :	0	3	0	3
5-7 mois (septembre et octobre 2013) :	3	5	1	9
Plus de 7 mois (août 2013 et avant) :	43	17	0	60
38 dossiers ont été fermés dans l'année de la réception de la demande				
Total des dossiers fermés :				81
Nombre de dossiers d'enquête demeurant ouverts à la fin de la période :				230
Décisions du syndic soumises au comité de révision :				3
Demande d'accès à l'information :				0

Au chapitre des enquêtes, depuis le début de l'exercice, 142 nouvelles demandes se sont ajoutées aux 169 déjà à l'étude au 1^{er} avril 2013 pour une somme globale de 311 dossiers portant sur 224 membres qui ont été traités par le Bureau du syndic cette année. Encore une fois, la tendance à la hausse se maintient avec une augmentation du nombre de demandes d'enquête déposées de plus de 30 % par rapport à l'exercice précédent. La majorité de ces demandes ont été, encore cette année, logées par un membre du public. Toutefois, ce qui diffère des années précédentes, est l'augmentation importante des demandes d'enquête, logées par un membre contre un autre, ce qui témoigne à notre avis, d'une meilleure compréhension par les membres de l'obligation déontologique de signaler à l'Ordre lorsqu'ils ont des raisons de croire à l'incompétence d'un collègue ou lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'un collègue contrevient au Code des professions et à la Loi des médecins vétérinaires ou à un règlement qui en découle. Le fait de demander la tenue d'une enquête sur la conduite d'un collègue n'équivaut aucunement à une condamnation bien au contraire. Il s'agit d'un geste responsable d'un professionnel consciencieux qui veille à la protection du public en évitant de nuire à la réputation d'un collègue en posant un jugement hâtif sur une situation sans avoir les moyens, ni le mandat de procéder aux vérifications nécessaires et d'imposer les correctifs qui pourraient s'imposer dans les circonstances.

De ces 311 enquêtes en traitement durant l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2014, 81 ont connu un dénouement durant cette période. Nous désirons attirer l'attention que près de 50 % de ces enquêtes, ont débutées entre le 1^{er} avril 2013 et le 31 mars 2014. Ce qui représente une augmentation importante par rapport aux années précédentes en raison d'une réorganisation du travail au Bureau du syndic. Les dossiers étant traités toujours par priorité en regard de la gravité des reproches formulés et des risques pour le public. Malgré cela, cette année, nous avons également priorisé l'analyse et la fermeture des dossiers plus simples, pour lesquels le Bureau du syndic n'était pas tenu de demander l'opinion d'un expert, étant très conscient que le fait de faire l'objet d'une enquête du syndic constitue un événement stressant pour un professionnel.

Cette année, dans 67 dossiers, la syndique a conclu qu'il n'y avait pas matière à porter de plainte disciplinaire dont 30, car aucun acte dérogatoire n'a été identifié au terme de l'enquête. La syndique a procédé à une conciliation dans les 36 autres dossiers qui ont donné lieu à des reproches, des recommandations et des engagements dont certains ont été également transmis au comité d'inspection professionnelle afin qu'ils soient considérés lors d'une éventuelle visite d'inspection professionnelle.

Avant de proposer la conciliation, la syndique a dû tenir compte du préjudice causé par les agissements du médecin vétérinaire visé par l'enquête, du fait que ce dernier a peut-être déjà fait l'objet d'une condamnation ou même d'un avis du Bureau du syndic en semblable matière et également, de l'effet que pourrait avoir la nature des faits allégués dans la demande d'enquête sur la confiance du public envers les membres de l'Ordre si une plainte n'est pas déposée. Évidemment, comme pour tous les professionnels membres d'un ordre, il aurait été impossible pour la syndique de proposer une conciliation s'il s'agissait d'un des gestes à caractère sexuel, identifiés à l'article 59.1 du Code des professions. Finalement, pour que la syndique autorise la conciliation, il est essentiel que le médecin vétérinaire en cause reconnaisse ses

manquements et démontre une volonté ferme de prendre les moyens nécessaires pour éviter que la situation ne se reproduise. Si toutes ces conditions sont réunies, la syndique et son équipe proposent au médecin vétérinaire intimé des moyens afin de le soutenir dans sa démarche de réhabilitation en prenant soin si nécessaire de définir les règles afin de limiter son exposition au public durant cette période de réajustement.

Durant cet exercice, la syndique a fermé 25 dossiers par la transmission d'un avis de non-conformité à des médecins vétérinaires portant sur la non-conformité de leurs ordonnances et aussi de leurs publicités dans les médias : journaux et télévisions, les pages jaunes, les médias sociaux, leurs sites Internet, dépliants, cartes professionnelles, affiches et autres. La presque totalité des médecins vétérinaires interpellés par le Bureau du syndic à la suite d'un signalement sur ces questions a répondu immédiatement en apportant les modifications proposées. Le Bureau du syndic a jugé pertinent de rappeler les règles applicables en matière de publicité des médecins vétérinaires ainsi que sur celles entourant la rédaction d'une ordonnance d'un médicament homologué ou une préparation magistrale en publiant un rappel de ces règles à tous les membres via le journal de l'Ordre, ce qui a été fait durant cet exercice, dans la parution de février 2014, espérant ainsi que tous les membres seront au diapason.

De plus, toujours durant cet exercice, la syndique a demandé dans deux dossiers l'intervention du conseil d'administration pour émettre une ordonnance d'examen médical, puisque, au terme de l'enquête, elle avait des raisons de croire que ces deux médecins vétérinaires intimés exerçaient dans des états physique et psychique potentiellement incompatibles avec l'exercice de la profession. Le conseil d'administration a accueilli favorablement cette demande de la syndique en imposant à ces membres une évaluation médicale en application de l'article 48 et suivants du Code des professions. Dans ces deux dossiers, les membres visés ont collaboré avec le Bureau du syndic rapidement en se retirant du tableau pour la durée du processus d'examen.

Également, dans un dossier, la syndique a demandé l'intervention du comité d'inspection professionnelle pour évaluer la compétence générale d'un membre puisque l'enquête du Bureau du syndic a soulevé des doutes sérieux quant à la compétence de ce membre qui exerçait également dans des conditions non conformes. Le comité d'inspection professionnelle, saisi de l'affaire, a confirmé les doutes du Bureau du syndic et a pris cet aspect de l'affaire en main afin de remédier à ce problème de compétence. Dans ce dossier, le membre a collaboré dès le début de l'enquête en acceptant de se retirer volontairement du tableau des membres le temps qu'il faudra pour remédier à la situation.

Finalement en fin d'exercice, le Bureau du syndic en est arrivé à conclure plusieurs enquêtes de longue haleine dans 14 dossiers qui se traduiront par le dépôt de six plaintes disciplinaires visant six membres dans le premier trimestre du prochain exercice. Un des membres qui fera l'objet d'une de ces six plaintes disciplinaires a nécessité également l'intervention du conseil d'administration et un autre, celle du comité d'inspection professionnelle ce qui témoigne que le Bureau du syndic a utilisé tous les moyens prévus au Code des professions pour assurer la protection du public.

Tableau des activités de la syndique devant le conseil de discipline et le Tribunal des professions

Instance - Dossier	Développements récents	Objet
Tribunal des professions No cour : 500-07-000816-136;	02/07/2013 : audition sur une requête pour permission d'en appeler d'une décision du conseil de discipline sur la plainte numéro 25-05-453 :	Il s'agit d'une requête de l'intimé, visant à faire déclarer la division du conseil de discipline ayant statué sur la culpabilité, sans compétence pour entendre les parties au sujet de la sanction (article 119 du Code des professions) déposée par l'intimé en juin 2013;
	08/07/2013 : décision du Tribunal des professions sur la requête sur permission d'en appeler d'une décision du conseil de discipline sur la plainte numéro 25-05-453 :	Permission d'en appeler présentée par l'intimé le 2 juillet 2013, accueillie;
	18/09/2014 : audition sur le fond de la requête pour permission d'en appeler d'une décision du conseil de discipline sur la plainte numéro 25-05-453 :	Dépôt des mémoires et comparution des parties; En attente d'une décision du Tribunal des professions, dans ce dossier.
Conseil de discipline No dossiers : 25-10-461 25-10-462	18-19 et 20/12/2012 : audition sur la sanction sur deux plaintes disciplinaires déposées en juillet et octobre 2010 à la suite du dépôt d'une requête en radiation provisoire que le conseil de discipline avait accordée le 22/07/2010 :	Rappelons que l'intimée, le 30/04/2012, avait été reconnue coupable des 10 chefs d'infraction qui lui étaient reprochés dans ces deux plaintes
	23/01/2013 : avis de la présidente du conseil de discipline à l'effet que le dossier est en délibéré :	Quatorze mois se sont écoulés depuis cette date; Toujours en attente de la décision sur sanction;
		L'intimée demeure radiée durant cette période.

Pour conclure, les plaignants dans trois dossiers, tous des membres du public, ont demandé la révision de la décision de la syndique de ne pas porter plainte devant le conseil de discipline. Le comité de révision a procédé à l'étude de ces demandes et à la révision de l'enquête menée par le Bureau du syndic dans ces dossiers. Dans tous les cas, le comité de révision a maintenu la décision de la syndique de ne pas avoir déposé de plainte disciplinaire à l'endroit des médecins vétérinaires visés par ces enquêtes.

Au 31 mars 2014, 230 dossiers d'enquête demeurent à l'étude. Le Bureau du syndic est conscient des délais parfois longs pour compléter les enquêtes en cours qui s'expliquent en bonne partie par la complexité des faits, le nombre souvent élevé d'intervenants à interroger dans un même dossier et la nécessité de recourir à l'opinion d'un expert lorsqu'il est question des règles de l'art. Le Bureau du syndic tient à remercier chaleureusement les vingt experts sollicités cette année qui ont collaboré dans le cadre d'une de ces enquêtes en donnant leur opinion sur une situation et en rédigeant un rapport. Certains de ces spécialistes, pour la plupart issus de différents domaines, ont même été appelés plus d'une fois à collaborer et l'ont fait avec toute la rigueur et le professionnalisme que nous leur reconnaissons.

CONCILIATION DES COMPTES D'HONORAIRES DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES

Conformément au règlement de l'Ordre adopté à cet effet, un client qui a un différend avec un membre de l'Ordre sur le montant d'un

compte, acquitté ou non acquitté, pour des services professionnels, peut en demander par écrit la conciliation au syndic, et ce, tant que le membre n'a pas fait de demande en justice pour le recouvrement de ce compte.

La conciliation des comptes est conduite par le syndic indépendamment du processus d'enquête puisque la démarche du syndic consistera à vérifier s'il existe une entente ou une convention écrite entre les parties déterminant le montant des honoraires et les modalités de paiement. Cette procédure qui donne droit à l'arbitrage si le processus de conciliation échoue, ne peut être utilisée que pour assurer la conformité des services effectivement rendus, en regard de ladite convention.

Durant cet exercice, le Bureau du syndic a procédé à une conciliation dans trois dossiers et une seulement a conduit à une entente, les deux autres se sont donc soldées par un échec qui n'a pas été soumis à l'arbitrage, dans les deux cas.

ENQUÊTES EN EXERCICE ILLÉGAL, USURPATION DU TITRE RÉSERVÉ DE MÉDECIN VÉTÉRINAIRE

Mandaté par le conseil d'administration de l'Ordre, le Bureau du syndic veille au contrôle de l'exercice illégal de la médecine vétérinaire et de la vente illégale de médicaments.

Dossiers d'enquêtes en pratique illégale :	Public	Membres	Organismes	
Nombre de dossiers ouverts :				112
Anciens : ouverts avant le 1 ^{er} avril 2013	20	35	2	57
Nouveaux : ouverts entre le 1 ^{er} avril 2013 et le 31 mars 2014	11	39	5	55
Sous-totaux :	31	74	7	
Durée des enquêtes en cours :				
0-3 mois (janvier 2014 à mars 2014) :	6	19	2	27
3-5 mois (novembre et décembre 2013) :	2	6	0	8
5-7 mois (septembre et octobre 2013) :	1	5	1	7
Plus de 7 mois (août 2013 et avant) :	22	44	4	70
Sous-totaux :	31	74	7	
Nombre de dossiers fermés :				64
Anciens dossiers ouverts avant le 1 ^{er} avril 2013 :	5	25	1	31
	8	23	2	33
Sous-totaux :	13	48	3	
Conclusions d'enquête :	Pratique illégale	Usurpation de titre	Pratique illégale et usurpation de titre	
Aucune infraction identifiée :	6	0	5	11
Plaintes pénales déposées au 31 mars 2014 :	0	0	2	2
Décisions de demander au CA l'autorisation de déposer une plainte pénale :	0	0	3	3
Avis de non-conformité :	7	7	29	43
· vente illégale de médicaments :	7		0	
· dentisterie :			17	
- animaux de compagnie :			13	
- équins :			4	
· éleveurs d'animaux :			3	
· thérapies alternatives :			5	
- ostéopathe :			4	
- kinésiologie :			1	
· implantation de micropuces :		7	2	
· production et usage de faux :			1	
· membre radié du tableau :			1	
Preuve insuffisante sujet à réouverture :	1	0	0	1
Preuve insuffisante :	1	0	0	1
Ouverture d'une enquête sur un médecin vétérinaire identifié comme ayant permis l'exercice illégal :	1	0	0	1
Durée des enquêtes terminées durant la période visée par ce rapport :				
0-3 mois (janvier 2014 à mars 2014) :	6	31	2	39
3-5 mois (novembre et décembre 2013) :	1	4	0	5
5-7 mois (septembre et octobre 2013) :	2	10	1	13
Plus de 7 mois (août 2013 et avant) :	4	3	0	7
Sous-totaux :	13	48	3	

Chargé du contrôle de l'exercice illégal de la profession, le Bureau du syndic a travaillé sur 112 dossiers cette année. Aux 57 dossiers déjà ouverts au début de l'exercice, 55 autres se sont ajoutés durant l'année. La plupart des signalements ayant donné lieu à l'ouverture d'une enquête en pratique illégale ont été faits par les membres qui, encore cette année, ont démontré qu'ils faisaient preuve d'une grande vigilance en ce qui concerne l'exercice illégal de la profession.

Les informations transmises ont été prélevées, pour la plupart, d'une publicité circulant sur le web dans les différents forums d'offres de biens et services comme par exemple Kijiji, Les Pacs et autres ainsi que sur différents sites Internet et pages Facebook de commerces de services pour animaux comme des salons de toilettage, des animaleries et de plusieurs éducateurs canins.

Le Bureau du syndic a été très dynamique cette année dans le traitement des dossiers de pratique illégale en transmettant un avis aux contrevenants à la première occasion qui les informait de la nature des infractions commises ou sur le point d'être commises et des conséquences auxquelles ils s'exposaient dans le cas où cet avis ne serait pas pris avec sérieux. Le Bureau du syndic a transmis 43 avis de non-conformité durant l'exercice portant la dentisterie, les thérapies alternatives, la vente illégale de médicaments, l'implantation de micro-puces sur des animaux, l'usage et la production de faux documents dont des certificats de vaccination, la vaccination des animaux par des éleveurs sans supervision et des conseils donnés par un médecin vétérinaire ne détenant pas son droit de pratique au moment des faits.

Dans un dossier, le Bureau du syndic a identifié un médecin vétérinaire qui aurait, par ses conseils et en ayant donné accès à des médicaments d'ordonnance, encouragé un de ses clients éleveur à poser des actes exclusifs aux médecins vétérinaires. Une enquête a donc été ouverte afin de déterminer si le médecin vétérinaire a enfreint ou non l'article 51 du Code de déontologie des médecins vétérinaires qui stipule qu'un médecin vétérinaire ne peut aider ou inciter une personne non autorisée à poser des actes exclusifs à sa profession, ni lui permettre de le faire.

Le conseil d'administration a autorisé le dépôt d'une plainte pénale contre un médecin vétérinaire radié qui posait des actes vétérinaires en plus de laisser croire au public être habilité à poser ces actes alors qu'il n'était pas membre de l'Ordre. Le Bureau du syndic a également fait une perquisition à deux endroits dans ce dossier qui a permis de recueillir des éléments de preuve et la saisie du matériel, des équipements et des médicaments qui étaient sur place. Le Bureau du syndic est en attente de la date de l'audition sur la culpabilité dans ce dossier.

Le conseil d'administration a également autorisé le dépôt d'une plainte pénale contre une naturopathe, exerçant illégalement dans un salon de toilettage, pour avoir donné des recommandations sur la santé d'un animal, procédé à un examen lors d'une consultation et prescrit l'administration de produits homéopathiques tout en prétendant à un service équivalent à celui qu'aurait prodigué un médecin vétérinaire. L'audition a eu lieu dans ce dossier et la défenderesse a été condamnée à une amende de 7 500 \$ dans ce dossier.

Finalement, le Bureau du syndic entend saisir le conseil d'administration de trois nouvelles demandes d'autorisation de poursuivre les contrevenants dans trois dossiers dont l'enquête s'est terminée au mois de mars 2014, pour les motifs suivants :

- salon de toilettage ayant déjà reçu un avis du Bureau du syndic en semblable matière, pour avoir offert à un client de procéder au détartrage des dents de ses deux animaux sans anesthésie générale;
- une éleveuse de chiens ayant déjà été condamnée pour des infractions en semblable matière, pour avoir offert à un client de voir son animal en consultation pour un examen médical, pour avoir examiné un animal, prescrit et vendu des médicaments d'ordonnance;
- un éducateur canin, pour avoir offert à une cliente de procéder à la castration de son chien par la mise en place d'un élastique sous sédation et pour avoir laissé croire au public par le biais de publications d'informations sur la page Facebook de son entreprise, et à une cliente en particulier, être en mesure de poser des actes réservés aux médecins vétérinaires.

Tableau des poursuites judiciaires intentées pour pratique illégale de la profession

Tribunal	Dossier	Étape	Suivi
Cour du Québec, district de Laval	OMVQ c. JEAN Yves Pratique illégale de la dentisterie équine	Audition <i>pro forma</i> est fixée au 26 juin 2014	En attente de la comparution du défendeur
Cour du Québec, district de Terrebonne	OMVQ c. ROBERGE Ian Pratique illégale de la médecine vétérinaire	Audition <i>pro forma</i> est fixée au 16 juin 2014	En attente de la comparution du défendeur

En conclusion, le Bureau du syndic fait état ainsi de ses activités dans le but d'améliorer la compréhension des membres quant au rôle du Bureau du syndic et sa juridiction. De façon ponctuelle, les intervenantes du Bureau du syndic ont été appelées à commenter des projets et à participer à différents comités de l'Ordre mettant ainsi leurs connaissances et leur expérience à profit en collaborant aux différents travaux de l'Ordre.

En diversifiant ainsi son implication, le Bureau du syndic met tout en œuvre pour contribuer le plus possible à la mission de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec : la protection du public, mais aussi l'amélioration de la qualité de la pratique vétérinaire au Québec. ♦

Appel de candidatures pour l'attribution de la médaille de saint Éloi

Le comité de la reconnaissance du mérite invite les membres de l'Ordre à lui soumettre des candidatures pour l'attribution de la médaille de saint Éloi 2014. La remise au lauréat sera effectuée lors du Congrès vétérinaire québécois qui aura lieu à la fin d'octobre et début novembre prochains, à Québec.

Tout médecin vétérinaire membre de l'Ordre peut soumettre la candidature d'un confrère ou d'une consœur en complétant le formulaire approprié, disponible sur le site Internet de l'Ordre. Le formulaire doit être acheminé au secrétariat de l'Ordre, au 800, avenue Sainte-Anne, bureau 200, Saint-Hyacinthe, J2S 5G7, au plus tard le 5 septembre 2014.

Les critères d'attribution de la médaille de saint Éloi sont les suivants :

- qualité des réalisations professionnelles;
- rayonnement au sein de la profession et reconnaissance auprès des pairs;
- participation active à la vie professionnelle et participation au sein d'organismes professionnels;
- rayonnement professionnel auprès du public en général;
- implication sociale.

Le récipiendaire de la médaille de saint Éloi sera l'invité d'honneur du banquet tenu dans le cadre du Congrès vétérinaire québécois et il fera l'objet d'un reportage dans la revue *Le Veterinariarius*. Son nom sera également mentionné dans la documentation remise aux congressistes. L'Ordre défraiera tous les coûts de participation au banquet pour le récipiendaire et pour la personne qui l'accompagnera.

Le comité de la reconnaissance du mérite a été créé en 1992 et a pour mandat d'étudier les mises en nomination pour tous les prix et récompenses attribués aux médecins vétérinaires québécois et faire des recommandations à cet effet au conseil d'administration de l'Ordre.

Pour obtenir un formulaire de mise en candidature ou pour toute autre question concernant la médaille de saint Éloi, n'hésitez pas à communiquer avec Mme Caroline Nadeau en écrivant à caroline.nadeau@omvq.qc.ca ou par téléphone au 1-800-267-1427, poste 238. ♦

Les médaillés de saint Éloi au fil des ans

1953	Dr Maxime Veilleux	1989	Dr Jean Piérard
1955	Dr Schofield	1990	Dr Albert Paris
1956	Dr Charles A. Mitchell	1991	Dr Louis Bernard
1958	Dr T. M. Cameron	1992	Dr René Dubuc
1961	Dr G. Théobald Labelle	1993	Dr Clément Trudeau
1962	Dr Paul Genest	1994	Dr Paul Desrosiers
1964	Dr Maurice Panisset	1995	Dr Patrick Guay
1968	Dr Laurent Choquette	1996	Dr J.-Édouard Roy
1970	Dr L. Smith	1998	Dr Benjamin Simard
1980	Dr Paul Boulanger		Dr Gaston Roy
1981	Dr Philippe Demers	1999	Dr Raymond S. Roy
	Dr Jean-Marie Dionne	2000	Dr Pierre Lamothe
1982	Dr Joseph-Désiré Nadeau	2001	Dr Daniel Bousquet
	Dr Marc L'Heureux	2002	Dr Norbert H. Bonneau
	Dr Éphrem Jacques		Société de conservation du patrimoine vétérinaire québécois (SCPVQ)
1983	Dr Martin Trépanier	2003	Dr Paul Cusson
	Dr René Pelletier		Dr Serge Dea, à titre posthume
	Dr Roland Filion	2004	Dr Robert Higgins
	Dr Didier Dufour		Dr Gilbert Hallé
1984	Dr Paul Marois	2005	Dr Michel Morin
	Dr Joseph Dufresne	2006	Dr Robert Patenaude
	Dr Guy Cousineau	2007	Dr Richard Bérubé
1985	Dr Olivier Garon	2008	Dr Luc Breton
	Dr Jean Flipo	2009	Dr Marcel Marcoux
1986	Dr André Saucier	2010	Dr Yvon Couture
	Dr Henri-Paul Girouard	2011	Dr Yves Gosselin
1987	Dr Joseph Blanchet	2012	Dre Louise Laliberté
	Dr Jean-Baptiste Phaneuf	2013	Dr Guy Fitzgerald
1988	Dr Camille Julien		



Appel de mise en candidature :

Temple de la renommée de la médecine vétérinaire

Soucieux d'offrir au public des services vétérinaires de la plus haute qualité, l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec encourage ses membres à poursuivre leur développement professionnel et à s'engager dans leur communauté afin d'assurer la santé et le bien-être des animaux, de veiller à la santé publique et d'assurer le rayonnement de la profession. En ce sens, le comité de la reconnaissance du mérite a créé en 2011 une nouvelle catégorie de reconnaissance afin de souligner la contribution des médecins vétérinaires dans les différentes régions québécoises et même ailleurs.

Le Temple de la renommée de la médecine vétérinaire a pour but de reconnaître les médecins vétérinaires retraités dont la carrière a été empreinte d'un dévouement remarquable qui est digne de mérite. En effet, plusieurs de nos confrères et consœurs se sont démarqués dans leur communauté, notamment par leur souci d'entraide et une disponibilité exemplaire à la clientèle. Ils auront fait preuve d'une éthique professionnelle remarquable et d'une qualité notable et supérieure dans l'ensemble de leurs actes professionnels et l'acuité de leurs connaissances. Ils auront aussi démontré une implication sociale particulière dans leur milieu.

Le premier lauréat du Temple de la renommée de la médecine vétérinaire fut le Dr Armand Tremblay, en 2011 alors que le Dr Joseph Bélanger lui succéda en 2012.

Nous comptons sur votre collaboration pour faire la promotion de cette reconnaissance. Parlez-en entre vous, à votre association et aux autres regroupements de votre région. Le comité de la reconnaissance du mérite attend les candidatures en grand nombre d'ici le 5 septembre prochain. Veuillez noter que plusieurs lauréats peuvent être reconnus chaque année.

Afin de prendre connaissance de l'ensemble des critères et des conditions de parrainage et pour compléter un formulaire de mise en candidature, nous vous invitons à vous rendre sur le site de l'Ordre, à l'adresse www.omvq.qc.ca, dans la section réservée aux membres. Pour toute autre question concernant le Temple de la renommée, n'hésitez pas à communiquer avec Mme Caroline Nadeau en écrivant à caroline.nadeau@omvq.qc.ca ou par téléphone au 450-774-1427, poste 238. ♦

Appel de candidature pour le Prix d'excellence TSA

Par le soutien qu'ils apportent quotidiennement aux médecins vétérinaires, les techniciens et techniciennes en santé animale contribuent grandement à l'amélioration de la qualité de vie et de la santé des animaux. Chaque jour, ils s'efforcent d'offrir au public un service de la plus grande qualité qui soit et cela mérite d'être souligné.

Pour ce faire, l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec a créé le Prix d'excellence TSA, qui vise à honorer la contribution et l'apport des techniciens et techniciennes en santé animale du Québec qui ont contribué de façon exceptionnelle à la prestation de services de qualité au public.

Pour être admissible à ce prix, le candidat ou la candidate doit s'être distingué(e) dans un ou plusieurs des domaines suivants :

- Personnalisation des soins et des services;
- Accessibilité aux soins et aux services;
- Sécurité des soins et des services;
- Prévention, promotion et protection de la santé animale;
- Prévention, promotion et protection du bien-être animal;
- Soutien aux personnes et aux groupes vulnérables;
- Impacts sur la communauté.

Le lauréat du Prix d'excellence TSA recevra un trophée lors de la soirée hommage tenue dans le cadre du Congrès vétérinaire québécois organisé conjointement par l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec et l'Association des techniciens en santé animale du Québec. De plus, le lauréat fera l'objet d'un reportage dans la revue *Le Veterinarius*. L'Ordre des médecins vétérinaires du Québec défrayera également tous les coûts de participation au banquet-spectacle du Congrès pour le récipiendaire et pour la personne qui l'accompagnera.

Pour plus de renseignements sur le Prix d'excellence TSA ou pour remplir un formulaire de mise en candidature, nous vous invitons à vous rendre sur le site Internet de l'Ordre ou encore à contacter Mme Caroline Nadeau par courriel à l'adresse caroline.nadeau@omvq.qc.ca ou par téléphone au 1 800 267-1427, poste 238. Vous avez jusqu'au 5 septembre prochain pour nous faire parvenir le formulaire de mise en candidature dûment rempli. ♦



Avis de convocation

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2014

Tous les membres dûment inscrits au tableau de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec sont convoqués à l'assemblée générale annuelle qui aura lieu à 12 heures le jeudi 30 octobre 2014 à la salle 205AB du Centre des congrès de Québec, situé au 1000, boul. René-Lévesque Est, à Québec.

Notez que l'assemblée générale annuelle s'intégrera aux conférences du programme professionnel du Congrès vétérinaire québécois. Pour l'occasion, un repas sera offert.

Conformément à l'article 30 du *Règlement sur les affaires du Conseil d'administration, le comité exécutif et les assemblées générales de l'Ordre professionnel des médecins vétérinaires du Québec*, tout membre de l'Ordre peut demander au comité exécutif qu'un sujet soit inscrit au projet d'ordre du jour d'une assemblée générale. Cette demande doit parvenir par écrit, au siège social de l'Ordre, à l'attention du secrétaire, au moins sept jours avant la date de la tenue de cette assemblée.

Lors de l'assemblée générale annuelle, des copies des états financiers vérifiés, du rapport annuel et du procès-verbal de l'assemblée générale 2013 seront remis aux participants.

PROJET D'ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée et constatation du quorum
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Adoption du procès-verbal de l'assemblée générale annuelle qui a eu lieu le 7 novembre 2013
4. Moment de recueillement
5. Rapport du président, du conseil d'administration et du comité exécutif
6. Présentation du rapport des activités de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec
7. Présentation du rapport de l'auditeur externe pour l'exercice financier 2013-2014
8. Nomination de l'auditeur externe pour l'exercice 2014-2015
9. Cotisation annuelle 2015-2016
10. Levée de l'assemblée

Suzie Prince, CPA, CMA, MBA
Directrice générale et secrétaire

Programme préliminaire

SECTEUR D'ACTIVITÉ	JEUDI 30 OCTOBRE ~ AVANT-MIDI	JEUDI 30 OCTOBRE ~ APRÈS-MIDI
Programme professionnel 1	« L'aide humanitaire vétérinaire: les actions québécoises! » Mini-colloque de 3 heures Dre Josiane Houle avec la participation de plusieurs autres intervenants vétérinaires qui se terminera par un panel	Démystifier la tenue de dossiers Dre Angela Drainville avec la participation de médecin vétérinaire praticiens de différents domaines  BANQUE NATIONALE
Formation continue obligatoire		Formation continue obligatoire Tronc commun Utilisation judicieuse des antimicrobiens Dre Marie Archambault
SECTEUR D'ACTIVITÉ	VENDREDI 31 OCTOBRE ~ AVANT-MIDI	VENDREDI 31 OCTOBRE ~ APRÈS-MIDI
Programme de gestion	RESSOURCES HUMAINES • De l'évaluation de la performance à l'appréciation de la contribution M. Mario Côté 	MÉDIAS SOCIAUX : DIX TRUCS TENDANCE POUR VOUS DÉMAR-QUER ET ERREURS À ÉVITER EN MÉDECINE VÉTÉRAINAIRE • Mythes et réalités sur les médias sociaux • Bonne pratiques • La gestion des risques M. Carl-Olivier Perras-Beaulieu 
Atelier pratique Animaux de compagnie	COMPOTEMENT – ATELIER PRATIQUE Présence d'animaux (25 participants maximum) • Quoi utiliser et quoi faire pour diminuer le stress chez les animaux de compagnie? Dr Martin Godbout	CHIRURGIE ET ANESTHÉSIE – ATELIER PRATIQUE Présence d'animaux (20 participants maximum) • Une boiterie : Comment être efficace et détecter rapidement les conditions les plus fréquentes? • Sédation : Qu'est-ce qu'on lui administre pour l'examen de boiterie? Dr Nicholas Brebner et Dre Kim Beaulieu
Animaux de compagnie	SANTÉ FÉLINE (en anglais et en français) • Promouvoir la santé féline - Dre Manon Lécuyer • Mon approche de la santé féline au cours de la 1 ^{re} année; les bases pour une vie en santé - Dre Susan Little • Orthopédie féline - Dr Jacques Dupuis 	SANTÉ FÉLINE (en anglais et en français) • Mon approche préventive de la santé chez les chats âgés pour assurer un bel âge d'or - Dre Susan Little • L'hyperthyroïdie - quoi de neuf? - Dre Manon Lécuyer 
Animaux de compagnie	ENDOCRINOLOGIE (en anglais) • L'approche diagnostique et thérapeutique des cas difficiles d'hypoadrénocorticisme • Le rôle des hormones sexuelles dans l'hyperadrénocorticisme • Hyperadrénocorticisme : mitotane ou trilostane? Dre Catharine Scott-Moncrieff 	OPHTALMOLOGIE (en anglais) • Les chirurgies de paupières chez le chien • Mon approche des ulcères cornéens qui ne guérissent pas! • Contrôle et traitement de l'Herpès virus félin Dr David Maggs
Animaux de compagnie	DENTISTERIE (en anglais) • Mieux comprendre pour mieux traiter les maladies parodontales • Les blocs nerveux loco-régionaux et le contrôle de la douleur en dentisterie • Chirurgie orale : techniques d'extractions complexes Dr Curt Coffman	RESPIRATOIRE (en anglais) • Le diagnostic des maladies respiratoires • Les urgences respiratoires • Que faire avec le chat qui renifle et éternue? Dre Lynelle Johnson
Animaux de compagnie	IMAGERIE • Présentation interactive de cas de radios myoarthosquelettique • Présentation interactive de cas de radios abdominales • Pot-pourri de sujets d'actualité en imagerie: radiologie numérique, la place de l'échographie en pratique générale, quand et pourquoi référer en imagerie spécialisée, l'IRM et la tomographie (leurs avantages et leurs limites), etc. Dr Marc-André d'Anjou	MÉDECINE INTERNE • Cardiologie démystifiée : Un nouveau souffle ou un souffle chez le petit nouveau • Le choc sous toutes ses formes : de la théorie à l'approche pratique Dr Mathieu Ouellet
Animaux exotiques	EXAMENS DE LABORATOIRE (en anglais) • L'interprétation des résultats de laboratoire chez les oiseaux, reptiles et petits mammifères en comparaison à ceux des chiens et des chats Dre Karen Rosenthal	Conférencier à confirmer

SECTEUR D'ACTIVITÉ	VENDREDI 31 OCTOBRE ~ AVANT-MIDI	VENDREDI 31 OCTOBRE ~ APRÈS-MIDI
Bovins	BIOSÉCURITÉ Biosécurité Dre Marie-Ève Paradis Désinfection d'étable et contrôle des rongeurs Dr Claude Thibault	MALADIES INFECTIEUSES Mycoplasmoses Dr David Francoz Salmonellose Dr Yves Caron et collaborateurs
Équins	REPRODUCTION - Gérer les dystocies sur les fermes - Insémination avec semence fraîche ou congelée : quand, pourquoi et comment - L'infertilité chez la jument Dr Mouhamadou Diaw	DERMATOLOGIE ÉQUINE Les allergies cutanées et les dermatites des membres Dr William H. Miller
Santé publique et industrie animale	LE BIEN-ÊTRE ANIMAL - La réglementation québécoise - Les opérations de saisie - Les exigences médico-légales - Pleinière Dre Nathalie Hébert, Dre Julie Nolin, Dre Hélène Trépanier	LA SURVEILLANCE - Les maladies à déclaration obligatoire - Transformation et orientation stratégique de la santé animale à l'ACIA - Le rôle de l'ACIA dans la gestion de la diarrhée épidémique porcine - La diarrhée épidémique porcine au Québec - Étude de prévalence et programme de contrôle de la tremblante au Canada Dre Sylvie Dansereau, Dr Harpreet Kochhar Dre Lucie Verdon et Dre Christiane Allard
Techniciens en santé animale	PHYSIOTHÉRAPIE Dre Joanne Corbeil	ACUPUNCTURE / OSTÉOPATHIE Dre Julie Beaubien
Techniciens en santé animale	PROPHYLAXIE Dr Jérôme D'Astous	ALLERGIES Dermatite atopique canine: tests d'allergie et immunothérapie Dr Vincent Defalque
SECTEUR D'ACTIVITÉ	SAMEDI 1 ^{ER} NOVEMBRE ~ AVANT-MIDI	SAMEDI 1 ^{ER} NOVEMBRE ~ APRÈS-MIDI
Programme de gestion	COMMUNICATION, LEADERSHIP ET HABILETÉS RELATIONNELLES Atelier pratique : développer vos habiletés de communication avec vos clients Dre Caroline de Jaham Dre Nathalie Parent 	COMMUNICATION, LEADERSHIP ET HABILETÉS RELATIONNELLES - Communication et intelligence émotionnelle : Pour des relations saines et harmonieuses avec nos clients et collègues. - La gestion de conflit : Les comprendre pour les traverser... sans y laisser sa peau! Mme Eveline Picard 
Animaux de compagnie	SANTÉ FÉLINE (en anglais et en français) - Le stress et les maladies chez le chat - La perte de poids chez les chats âgés Dre Susan Little 	SANTÉ FÉLINE (en anglais et en français) - Les maladies rénales chroniques chez le chat : quels sont les concepts actuels - Nouveautés à propos du virus de l'immunodéficience féline (FIV) Dre Susan Little 
Animaux de compagnie	OPHTALMOLOGIE (en anglais) - Kératoconjonctivite sèche canine : Que faire lorsque la cyclosporine ne fonctionne pas? - Réaliser un bon examen du fond d'œil - Le glaucome chez le chien Dr David Maggs	ENDOCRINOLOGIE (en anglais) - Insulinothérapie chez le chat et le chien : quoi de neuf? - La gestion des cas de diabète difficile : présentation de cas - Hyperthyroïdie féline : quoi de neuf? Dre Catharine Scott-Moncrieff 
Animaux de compagnie	MÉDECINE COMPLÉMENTAIRE La médecine complémentaire ou intégrée, quand est-ce utile de référer? Dre Helaine Haltrecht, Dre Joanne Corbeil et Dre Julie Beaubien	MÉDECINE COMPLÉMENTAIRE - Intégration avec les spécialités - Table ronde sur la médecine complémentaire ou la médecine intégrée Dre Helaine Haltrecht, Dre Johanne Corbeil et Dre Julie Beaubien
Animaux de compagnie	L'EXAMEN NEUROLOGIQUE EST LE MEILLEUR OUTIL DIAGNOSTIQUE QUI SOIT! Étude de cas : Maladies neurologiques fréquemment rencontrées en neurologie vétérinaire du chien et du chat avec emphase sur l'examen neurologique Dre Joane Parent	MÉDECINE INTERNE - La protéinurie - Nutrition et troubles gastro-intestinaux Dre Amélie Leclerc
Animaux de compagnie	RESPIRATOIRE (en anglais) - Traitement efficace de la pneumonie - La gestion de la toux chez le chien - Asthme et bronchite féline Dre Lynelle Johnson	DENTISTERIE (en anglais) - Dentisterie juvénile : les atteintes fréquentes observées chez le chaton et le chiot - La stomatite gingivale féline; le diagnostic et les options de traitement - La résorption dentaire : le diagnostic et les options de traitement Dr Curt Coffman

Programme préliminaire (suite)

SECTEUR D'ACTIVITÉ	SAMEDI 1 ^{ER} NOVEMBRE ~ AVANT-MIDI	SAMEDI 1 ^{ER} NOVEMBRE ~ APRÈS-MIDI
Formation continue obligatoire Troncs spécifiques	TRONC SPÉCIFIQUE / GRANDS ANIMAUX L'utilisation judicieuse des antibiotiques lors de diarrhée et de pneumonie Dr David Francoz L'utilisation judicieuse des antibiotiques en santé du pis Dr Jean-Philippe Roy	TRONC SPÉCIFIQUE / ANIMAUX DE COMPAGNIE L'utilisation judicieuse des antibiotiques lors de pathologies gastro-intestinales Dre Manon Lécuyer L'utilisation judicieuse des antibiotiques en dermatologie Dr Frédéric Sauvé
Animaux exotiques	ENDOCRINOLOGIE (en anglais) Les maladies endocriniennes controversées chez le furet Dre Karen Rosenthal	CAS CLINIQUE • la dentisterie chez les lapins et rongeurs • présentation de cas cliniques chez les oiseaux • présentation de cas cliniques chez les mammifères exotiques Dre Julie Hébert
Médecine de refuge	BIOSÉCURITÉ ET MALADIES INFECTIEUSES Biosécurité et gestion des maladies infectieuses Dre Marie-Josée Neault	FCO : UTILISATION JUDICIEUSE DES ANTIMICROBIENS Utilisation des antibiotiques en médecine de refuge Dre Julie-Hélène Fairbrother À venir Dre Geneviève Lessard
Bovins	MÉDECINE BOVINE La vache à terre Neurologie Dre Anne-Claire Brisville	MÉDECINE DES PETITS RUMINANTS Petits ruminants 101 Les maladies des ovins et caprins Dre Joan S. Bowen
Équins	MÉDECINE ÉQUINE • Néonatalogie équine • Maladie de Lyme • Anaplasma Hagocytophile Dr John Madigan	REPRODUCTION • Endométrite chez les juments • Insémination à la chaleur post poulinaie, • Le poulinaie (préparatifs, déroulement, problèmes) • L'appréciation du potentiel reproducteur de la jument Dr Mouhamadou Diaw
Santé publique et industrie animale	PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ PUBLIQUE • Arbovirus • Prédire le risque d'infection par les arbovirus par la sérologie de chiens sentinelles • Changements climatiques et maladies vectorielles • Les arboviroses circulant au Québec • Impact des changements climatiques sur l'évolution des zoonoses en région nordique Dre Hana Weingart , Dr Jean-Philippe Rocheleau , Dr André Ravel et Dre Cécile Férouillet	PROBLÉMATIQUES DE SANTÉ PUBLIQUE • Le concept « Une santé » : exemple de l'influenza aviaire • Problématiques reliées à l'utilisation hors-homologation de médicaments pour les espèces mineures • La stratégie québécoise de santé et de bien-être des animaux et le bilan du suivi des recommandations faites par le groupe de travail pour l'utilisation judicieuse des antibiotiques et la prévention de l'antibiorésistance Dre France Provost , Dre Marie Nadeau et Dre Soulyvane Nguon
Animaux de laboratoire	CONTRÔLE DE LA DOULEUR ET ANALGÉSIE Dr Daniel Pang	CHIRURGIE ET GESTION DE MALADIES Médecine des animaux de laboratoire: un chirurgien parmi nous Dr Bertrand Lussier L'éclosion de maladies en animalerie de recherche, que faire? Dr Ovidiu Jumanca
Techniciens en santé animale	COMPORTEMENT • Détection, prévention et gestion des comportements normaux et anormaux chez le chat selon sa personnalité et son stade de vie Dr Martin Godbout	ABCD DE LA RÉANIMATION / SURVEILLANCE EN ANESTHÉSIE Mme Valérie Fortin, TSA
Techniciens en santé animale	MALADIE DE LYME Dr Alain Villeneuve	ONCOLOGIE Dr Louis-Philippe de Lorimier



**Vendredi soir,
ne manquez pas...
Grand bal masqué de
Québecissime**



Pour des informations complémentaires : cvq@omvq.qc.ca

Concours photo 2014

Date limite :
1^{er} octobre 2014

1000 \$

en prix à gagner!



Photo gagnante 2013
Mme Doris Bouchard
« Support maternel »

Catégorie 1 :

Le travail du médecin vétérinaire au quotidien

Un médecin vétérinaire en action, avec ou sans animaux. N'oubliez pas d'identifier le médecin vétérinaire qui apparaît sur la photo.

À gagner : 400 \$ en argent



Bayer HealthCare
Santé animale



Photo gagnante 2013
M. Alain Kemp
« Livraison express pour un jeune affamé »

Catégorie 2 :

L'animal dans toute sa splendeur

Un animal, toutes espèces confondues, de l'insecte à l'éléphant (pas d'humain sur la photo, que l'on conserve pour les autres catégories).

À gagner : 200 \$ en argent



Photo gagnante 2013
M. Guillaume Poitras
« Ballade de rêve »

Catégorie 3 :

L'importance des animaux dans nos vies

Un animal, toutes espèces confondues, de l'insecte à l'éléphant, en compagnie d'une ou plusieurs personnes.

À gagner : 200 \$ en argent



Photo gagnante 2013
M. Alain Kemp
« La nostalgie des chaudes journées d'été »

Prix Coup de cœur :

En novembre, lors du Congrès, les congressistes auront l'occasion d'admirer toutes les photos reçues et de voter pour leur Coup de cœur, toutes catégories confondues.

À gagner : 200 \$ en argent

Partenaire majeur :



Bayer HealthCare
Santé animale

En collaboration avec :



laPersonnelle
Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

Faites parvenir vos photos numériques ainsi que le formulaire de participation dûment rempli à maryse.massy@omvq.qc.ca avant le 1^{er} octobre 2014.

Règlements

1. Le Concours de photo 2014 se déroule du 15 juillet au 1^{er} octobre 2014. Tous les résidents du Canada sont admissibles au concours, à l'exception des employés de l'Ordre et des membres du jury.
2. Chaque photo doit être soumise en format numérique et respecter une taille minimale de 1 Mo et une résolution de 300 ppp. Aucune photo ne doit porter de marque d'identification ou de signature, ni avoir fait l'objet d'un montage ou avoir subi un traitement lourd par logiciel de traitement d'images.
3. Les photos doivent être acheminées par courriel à maryse.massy@omvq.qc.ca avant le 1^{er} octobre 2014.
4. Chaque photo doit être accompagnée d'un titre, d'une courte description, du nom du médecin vétérinaire qui apparaît sur la photo, s'il y a lieu, et des coordonnées complètes de l'auteur de la photographie, y compris son titre (Dr, Dre, M. ou Mme).
5. Les photos gagnantes des catégories 1 à 3 seront déterminées par un jury composé de représentants des commanditaires. Les critères qui guideront leur choix sont : respect du thème associé à la catégorie (50 %), qualité technique (25 %), originalité (25 %).
6. Les photos reçues seront affichées lors du Congrès du 30 octobre au 1^{er} novembre 2014 et l'auteur de la photo qui aura reçu le plus grand nombre de votes recevra le prix Coup de cœur.
7. Les prix seront décernés le 1^{er} novembre 2014, à 16 h, au Centre des congrès de Québec. Les gagnants seront informés par courriel entre le 3 et le 22 novembre 2014 et recevront leur prix par la suite.
8. Le participant doit être l'auteur et l'unique propriétaire de la photo et de tout droit s'y rattachant. L'Ordre se réserve le droit d'utiliser les photos reçues aux fins de publication. Les crédits d'auteur seront alors accordés.

Consentement (obligatoire)

En signant le formulaire de participation et en remettant les photos pour le concours, le participant accorde (ou garantit que le propriétaire des photos accorde expressément) tous ses droits de diffusion à l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec, qui se réserve le droit d'utiliser les photographies transmises dans ses publications. Le titulaire des droits d'auteur conserve tous les droits d'auteur et les crédits seront accordés au photographe.

Changements au tableau de l'Ordre

Abandons (pour divers motifs : retraite, maternité, sabbatique, études à l'extérieur, maladie, etc.)

3960 Geneviève Alain
3949 Shannon Armstrong
3860 Martine Baillairgé
3771 Josianne Beaudoin
1230 Norman Bélair
2464 Chantal Belleau
1302 Michel Bigras-Poulin
3252 Véronique Blais
3692 Geneviève Blanchette
3253 Marilyn Blanchette
2468 Marie-Josée Bolduc
4061 Emily Bond
1657 Claude Boucher
0896 Pierre Bouret
3701 Julie Marie-Eve Brochu Morin
1308 René Chainé
1947 Djaouda Chahal
3704 Stéphanie Champagne
1503 Karen Y. Cimon
4068 Andréanne Cléroux-Gaboury
3947 Anita Cuisinier
3163 Isabelle Dallaire
1526 Patricio Diaz
3005 Caroline Dubé
3619 Noémie Dubé
0469 Benoît Dumas
2555 Maylis-Isabelle Dumas
3007 Judith Farley
3889 Pascal Fontaine
3890 Marie-Eve Fortin
3539 Anne-Marie R. Gagnon
2455 Malcolm Gains
1187 France Gaudry
1669 Jeannine Gauthier
3544 Noémie Gendron
3802 Julie Anne Gervais
3366 Claudia Gilbert
1464 Denis Harvey
3850 Kathleen Hering
1739 Marcelle Hudon
1788 Ioan Ivascu
3453 Laurent Jacod
9249 Johanna Kaartinen
3958 Steven Anthony Kahn
4048 Andrea Elisabeth Kelly
0993 Robert Lachance
1599 Luc Lachapelle
3730 Valérie Lachapelle-Garneau
2881 Julie Lajeunesse
1361 Francis Landry
3111 Dominique Laplante
1060 Normand Larivière
3905 Jessica Laroche
9306 Sylvain Larrat
3463 Geneviève Lavallée
3733 Karine Lavergne
1061 Germain Lavoie
3642 Marie Lavoie

Abandons (pour divers motifs : retraite, maternité, sabbatique, études à l'extérieur, maladie, etc.)

3643 Marie-Hélène Lavoie
1602 Monique Lavoie
3116 Joanne Lefebvre
2958 Céline Leheurteux
3117 Geneviève Lessard
3196 Gabrielle Lévesque
3561 Karol Lombart
3031 Andréanne Lortie
3674 Susana Maria Macieira
1984 Charles Mallet
4009 Véronique Marion
3651 Hélène Massé
3409 Ann McKenna
0628 Guy Meilleur
4013 Giuditta Mortola
2424 Diane Noël
1615 Sylvie C. Normand
1835 Bernard Paré
1907 Marie Antoinette Perrone
3658 Sébastien Pion
3307 Isabelle Poulin
3572 Nadia Pronovost
0811 Gaston Renaud
3665 Nancy Rouleau
4031 Sophie Saati
2820 Marie-France Sarra-Bournet
3316 Claudine Savard
3842 Vicky Sedgwick
3757 Julie St-Jean
1414 Gilles St-Pierre
2377 Christine Theoret
1297 Rémi Thivierge
3937 Catherine Vachon
3950 Maria Vanore

Octrois de permis temporaire

9415 Edisleidy Rodriguez Batista
9416 Lianna Titcombe

Octrois d'un certificat de spécialiste

Kim Beaulieu : Certificat de spécialiste en anesthésiologie
Marc-André d'Anjou : Certificat de spécialiste en imagerie médicale
Caroline de Jaham : Certificat de spécialiste en dermatologie
Julie Gadbois : Certificat de spécialiste en imagerie médicale
Hugo Joly : Certificat de spécialiste en imagerie médicale
Élise Laperrière : Certificat de spécialiste en ophtalmologie
Mylène-Kim Leclerc : Certificat de spécialiste en neurologie
Marie-Eve Nadeau : Certificat de spécialiste en oncologie
Nadia Pagé : Certificat de spécialiste en dermatologie
Dominique Paquette : Certificat de spécialiste en neurologie
Valérie Sauvée : Certificat de spécialiste en urgentologie et soins intensifs

Inscriptions et réinscriptions

3686 Véronik Auger
3775 Audrée Boissonneault
3517 Anne-Marie Caron
3975 Valérie Caso
3433 Djessica Déchamplain
3887 Anouk Dumoulin
3358 Julie Duval
1130 Louis-Chantal Gagnon
2488 Élisabeth Girard
2873 Geneviève Imbeau
3635 Catherine Lachapelle
3731 Valérie Lalonde
3460 Jacinthe Lambert
3955 Nathalie Landrein
3382 Marilou Lavoie
3467 Mélanie Legacy
3649 Annie-Ève Marsolais
3823 Denitsa Milusheva-Todorova
3483 Sarah Poitras-Wright
3664 Andréanne Ross
3400 Myriam Sauvageau
1701 Jocelyne Thibaudeau

Octrois de permis régulier

4224 Tamara Brown
4138 Sophie Lande-Verdier
4229 Beatriz Paglerani Monteiro Steagall

Renouvellements de permis temporaire

9266 Damien Achard
9322 Patrick Burns
9239 Marion Desmarchelier
9206 Ignacio Raggio

AVIS DE DÉCÈS

Raymond Houde, D.M.V.

Médecin vétérinaire diplômé en 1974

Jean-Marie Larivée, D.M.V.

Médecin vétérinaire diplômé en 1950

James Langill, D.M.V.

Médecin vétérinaire diplômé en 1950

Au nom de tous ses membres et employés, l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec tient à offrir ses sincères condoléances aux parents et amis éprouvés.

DÉCÈS DU DOCTEUR JEAN-GUY BROUSSEAU

Le docteur Jean-Guy Brousseau est mort le premier mars 2014. Amateur de grands espaces et de nature, il profitait d'une retraite paisible au Témiscamingue en compagnie de son épouse Mirella. Je désire lui rendre hommage avec ce billet et ainsi offrir à son épouse et à ses proches, mes sincères condoléances.

Diplômé en 1965 de l'École de médecine vétérinaire, il s'inscrit la même année au Collège (c'est ainsi que s'appelait l'Ordre à l'époque). Étudiant brillant, il poursuit des études en administration et fut parmi les premiers à détenir une maîtrise en administration publique (MBA). Ses connaissances en la matière ont d'ailleurs été fort utiles à notre profession lors de l'adoption et la mise en place des règlements exigés par le nouveau Code des professions. Travailleur effacé et efficace, ses recherches ont permis de mieux définir la position de l'Ordre des médecins vétérinaires sur l'échiquier du monde professionnel naissant.

Mon passage à la présidence de l'Ordre n'aurait jamais eu autant d'impact sans le soutien et les avis éclairés d'un grand nombre de collaborateurs. En première ligne, on retrouvait régulièrement Jean-Guy Brousseau. Sa connaissance de la chose publique et de l'administration, son érudition, la sagacité de ses avis et la pertinence de ses interventions (souvent teintées d'humour) ont eu un effet positif sur notre travail.

Lorsque l'Ordre fut subitement privé des services de son directeur général en raison d'une maladie, le docteur Brousseau a généreusement accepté d'en assurer l'intérim. La période était cruciale par l'importance des dossiers que nous portons ; et il a su se montrer à la hauteur. Ce n'était pas la première fois qu'il se dévouait de la sorte. En effet, au début des années 1970, il avait également assuré le secrétariat de façon transitoire avec le même effacement et la même efficacité. Je crois sincèrement que la profession a, vis-à-vis du docteur Jean-Guy Brousseau, un devoir de reconnaissance pour l'impact que son action a eu à l'époque et encore maintenant.

Salut Jean-Guy, mon ami! On se parlait trop peu souvent, mais chaque fois, c'était du bonheur.

Paul Desrosiers, m.v. (MON 1966)

Président de l'Ordre de 1984 à 1990

Pour votre
assurance entreprise,
mieux vaut être à la
bonne place.

Vous êtes propriétaire d'une clinique vétérinaire ?
En tant que membre de l'Ordre des médecins
vétérinaires du Québec, vous bénéficierez
d'une assurance adaptée à vos besoins.



OBTENEZ VOS TARIFS DE GROUPE EXCLUSIFS
1 800 268-3063 | lapersonnelle.com/omvq

Certaines conditions s'appliquent.

La bonne combinaison.

Comment optimiser l'intégration des nouveaux diplômés dans l'équipe?



Par Dre Suzanne Breton, m.v., IPSAV, coordonnatrice du Service de l'admission, en collaboration avec La Capitale Assurances générales

Avec l'arrivée de l'été, une nouvelle cohorte de médecins vétérinaires et de techniciens en santé animale apportent des forces fraîches au sein de l'équipe. Nous leur souhaitons la bienvenue au sein de la profession élargie. La grande majorité de ces diplômés se retrouvera à l'emploi des cliniques ou hôpitaux vétérinaires. Il est essentiel de bien les accueillir et de parfaire leur formation sur le plan pratique. La fin des études n'est pas un aboutissement, mais le début de l'aventure.

Nous suggérons à tous les employeurs d'offrir une session de formation qui devrait faire partie du programme d'accueil de tout nouvel employé dans l'établissement vétérinaire, quel que soit son statut. Dans le but d'assurer une bonne compréhension des enjeux de l'assurance responsabilité professionnelle et de l'assurance civile de l'entreprise, les points suivants devraient, pour le moins, être couverts :

LA CONFIDENTIALITÉ DES RENSEIGNEMENTS

Il s'agit là d'un élément important, notamment, en ce qui concerne les dossiers des patients, même s'il s'agit de soins aux animaux.

En conséquence, dès son entrée en fonction, tout nouvel employé devrait comprendre et respecter la confidentialité relative :

- aux renseignements des clients propriétaires d'animaux
- aux dossiers des patients
- à l'employeur et aux autres employés
- aux informations privilégiées de la profession et de l'entreprise

LA SÉCURITÉ DE L'ENTREPRISE

La sécurité physique de l'entreprise, de son contenu et de ses équipements est également primordiale. Qui a accès aux équipements et quand? Qu'en est-il de la présence d'employés en dehors des heures d'ouverture de l'établissement?

LA SÉCURITÉ DU CLIENT

Différents éléments peuvent mettre en cause la sécurité du client; surtout en présence des animaux dans les endroits communs (salle d'attente, cour d'exercice, chenil ou chatterie, etc.) Il faut donc adopter une attitude de prudence dans toutes les facettes des opérations. Cela signifie qu'il faut identifier des facteurs de risques potentiels et prendre les mesures pour éviter qu'ils se réalisent (électricité, planchers glissants, biosécurité : milieux propres et sains, etc.).

Il faut aussi insister sur le fait qu'en aucun temps, vous ne devez laisser le client faire la contention de son animal lors de procédures stressantes

ou douloureuses. Dans tous les cas, il faut adopter un comportement préventif et d'anticipation et, le cas échéant, bien informer le client du comportement et des réactions possibles de son animal lors de différentes situations. Il en va de la sécurité de tous, il vaut mieux prévenir que guérir!

LA SÉCURITÉ DES ANIMAUX

Les actes professionnels, parfois répétitifs et qui peuvent sembler anodins et l'inattention passagère qui peut en découler sont plus souvent qu'on ne le pense, des sources de problèmes majeurs. N'oubliez pas de vérifier :

- La bonne identification des animaux sur les cages, dans leurs dossiers et dans votre système informatique;
- La vérification systématique lorsque plus d'un animal répond en totalité ou partiellement au même signal;
- La vérification de l'identité de chaque animal avant de faire un traitement ou de procéder à une intervention;
- La vérification des médicaments à administrer que ce soit au sein de la clinique ou lors de la livraison des prescriptions au client;
- Les unités de mesure qui doivent toujours suivre les mêmes normes pour éviter toute mauvaise interprétation;
- L'inscription claire des doses, des manipulations, des conseils, du suivi suggéré au client dans une feuille de départ.

Ce ne sont pas les seuls points à vérifier, mais certainement ceux qui sont les plus porteurs d'erreurs possibles.

Cette formation devrait se faire à l'accueil de tout nouvel employé; mais elle devrait aussi être un processus continu. À titre d'employeur, vous êtes responsable de vous assurer que les normes établies et transmises soient toujours bien respectées. En ce sens, l'accueil que vous réservez à un employé qui se joint à votre équipe peut être une bonne occasion de vérifier que tous les membres de votre équipe se rappellent et appliquent les règles fondamentales de la pratique. ♦



Si vous ne voyez qu'un petit garçon et son chien, vous en oubliez beaucoup.

Vous ne voyez pas les œufs et les larves que les chiens sèment autour d'eux quand ils ont des puces. Les puces adultes ne représentent que 5 % d'une infestation de puces; les 95 % restants sont constitués des œufs, des larves et des pupes qui se cachent dans les lits, les tapis et les planchers. Sentinel prévient les infestations de puces en interrompant sans merci leur cycle biologique : il tue les œufs et les larves avant qu'ils ne deviennent adultes. Recommandez Sentinel pour la maîtrise des puces, la prévention du ver du cœur et la protection contre les vers intestinaux, et vous n'oublierez rien. Pour de plus amples renseignements au sujet de Sentinel, composez le 1-800-387-6325.


sentinel
 (lufenuron • oxime de milbémécine)

L'intégration d'un nouvel employé : pratiques gagnantes

Par Isabelle Bédard, MBA, CRHA, ADM.A, CMC et Annie Belhumeur, CIB Développement organisationnel



De nos jours, on attend des employés, toutes catégories confondues, qu'ils fassent évoluer leur fonction, qu'ils fassent preuve d'un certain leadership et qu'ils proposent des solutions innovatrices aux problèmes qu'ils éprouvent. Cela implique que l'individu connaisse bien l'environnement dans lequel il évolue.

Pour réussir l'intégration d'un employé, d'un administrateur ou d'un bénévole, il ne suffit donc pas qu'il devienne compétent sur le plan technique. Il s'agit aussi de l'intégrer sur le plan organisationnel et, pour cela, il faut lui faciliter l'accès le plus rapidement possible à un maximum de renseignements sur son nouvel environnement.

Pourtant, le modèle d'intégration le plus habituel ressemble à ceci : dès son arrivée, le nouvel employé est littéralement submergé d'informations à lire et à mémoriser. On lui explique comment faire son travail, puis on le laisse à lui-même. Il apprend « sur le tas ». C'est un peu comme si on lui fournissait les pièces d'un casse-tête en lui demandant de l'assembler le plus vite possible. Ces pièces sont pêle-mêle et il a une idée très approximative de l'image qu'il doit créer.

À son arrivée, la recrue a pourtant des préoccupations de toutes sortes : « À qui devrai-je m'adresser si j'ai un problème? Comment me comporter si cette personne n'est pas disponible ou ne démontre aucun intérêt à m'aider? Si je sens que je serais plus efficace en faisant les choses à ma manière, dois-je consulter les autres avant de faire des changements? Quelle est ma latitude décisionnelle? Y a-t-il dans mon nouvel environnement des tensions ou des rivalités importantes dont je devrais tenir compte? Quelle est la meilleure façon de prendre ma place ici? »

Il y a de très nombreuses personnes, dont beaucoup de jeunes de la génération Y, qui apprennent mieux lorsqu'on leur fournit dès le début une représentation de ce que doit donner le casse-tête une fois assemblé. En transmettant à l'employé des informations contextuelles sur l'entreprise en général et sur les liens qui existent entre son poste et celui des autres, on favorise chez lui l'acquisition d'une vision élargie de son poste. Il s'agit de lui faire comprendre très vite où il se situe dans le grand ensemble.

Cette approche nécessite qu'on structure le processus d'intégration différemment, en planifiant des rencontres entre le nouvel employé et certains intervenants clés dans l'entreprise. On observe que les individus qui ont bénéficié de cette vision élargie dès leur arrivée sont capables de prendre des initiatives plus rapidement et plus efficacement et de faire preuve de débrouillardise et de créativité dans leur poste. Ils acquièrent un meilleur sens des priorités et ils sont plus sensibles aux enjeux organisationnels et aux relations diplomatiques internes. Bref, ils gagnent en maturité plus rapidement. Ils ont une meilleure compréhension de leur rôle et de la contribution qu'ils peuvent apporter à l'entreprise.

Le nouvel employé est friand d'informations générales. Il en a besoin pour se situer dans l'environnement et pour établir ses repères. Essentiellement, il a besoin de comprendre la contribution qu'il peut apporter à cette entreprise qu'il connaît peu ou pas du tout. On s'intègre bien plus vite dans un groupe quand on en connaît l'histoire.

Le processus d'intégration consiste donc à structurer ces renseignements pour qu'ils soient facilement accessibles.

LE PROCESSUS D'INTÉGRATION

Dans un processus d'intégration structuré, plusieurs intervenants sont mis à contribution pour informer, orienter et encadrer le nouvel employé. Si ce dernier occupe un poste en développement de produits au service du marketing, il sera mis en relation avec un représentant du service des ventes, pour comprendre comment les nouveaux produits sont introduits auprès de la clientèle. Il sera aussi mis en contact avec un collègue du service de la comptabilité, pour lui faire connaître les étapes de facturation qui soutiennent le processus de vente de ces nouveaux produits.

La durée du processus d'intégration varie selon que l'employé arrive de l'extérieur ou de l'intérieur. S'il a obtenu le poste par mutation ou promotion interne, le calendrier sera adapté en fonction des connaissances organisationnelles qu'il possède déjà. Il demeure toutefois le principal acteur dans le processus d'intégration et son rôle est d'agir de telle manière qu'il pourra conquérir son autonomie le plus vite possible.

Le tableau suivant présente les intervenants impliqués dans un processus d'intégration, les raisons qui motivent leur implication (objectifs) et l'information qui relève de chacun. Dans les entreprises de petite taille, plusieurs de ces fonctions sont assumées par le même intervenant.

INTERVENANT	OBJECTIFS	POINTS À COUVRIR
Responsable des ressources humaines	- Formaliser l'embauche. - Accueillir l'employé au sein de l'entreprise. - Coordonner le processus d'intégration.	- Contexte global de l'entreprise, organigramme, documents administratifs, règlements et politiques internes, structure salariale. - Présentation des lieux.
Supérieur immédiat	- Donner à l'employé des points de repère sur son rôle et sur le mode de fonctionnement du service. - Faire un suivi du processus d'intégration.	- Présentation des collègues immédiats, du personnel administratif. - Présentation du service : raison d'être, organigramme, organisation du travail, objectifs, valeurs de gestion, interrelations avec les autres services. - Présentation du poste, attentes envers l'employé, personnes-ressources, évaluation du rendement. - Présentation du plan d'intégration et rétroaction sur l'intégration.
Collègue expérimenté dans l'équipe	Accélérer le transfert des connaissances organisationnelles.	- Historique du service. - Valeurs de gestion de la direction.
Collègue débutant dans l'équipe	Informer et rassurer sur les difficultés d'intégration.	Témoignage sur les difficultés éprouvées lors de sa propre intégration.
Collègue d'un service relié	- Élargir la vision de l'employé. - Le sensibiliser aux enjeux organisationnels et à l'importance de son rôle. - Établir un niveau de collaboration.	- Rôle de son service. - Interdépendance avec le service de l'employé. - Personnes-ressources dans le service, au besoin.
Coéquipier	- Entraîner à la tâche. - Accélérer le transfert des connaissances techniques. - Faire un suivi de l'intégration des connaissances techniques.	- Raison d'être du poste, explication détaillée des tâches, description d'une journée type, principaux obstacles au quotidien, principales interrelations (interne/externe), normes de rendement. - Personnes-ressources dans le service, conseils personnels.

LES PRATIQUES D'INTÉGRATION

Pour dynamiser le processus d'intégration, chaque entreprise a avantage à donner une couleur locale à ses pratiques. La « bonne réputation » du processus d'intégration constitue une valeur sûre pour le développement du sentiment d'appartenance et pour l'attraction de nouveaux employés. Andréanne Manseau, étudiante à la maîtrise en gestion des ressources humaines raconte : « Lorsque j'ai travaillé chez ABI (Aluminerie de Bécancour), notre intégration comportait un certain nombre de "doublages" où nous étions jumelés à un employé d'expérience. Pendant tout le quart de travail, cet employé nous assistait et nous montrait comment bien exécuter les tâches, puis il nous évaluait à la fin du quart. Si nous le jugions nécessaire, nous pouvions demander davantage d'heures de jumelage. Le "doubleur" n'était pas le même d'un quart à l'autre. Ça nous aidait à développer rapidement notre compétence et notre confiance en nous. Ces activités de doublage avaient lieu à chaque réembauche au début de l'été, même pour ceux qui en étaient à leur cinquième été à l'usine. »

Marie-Pierre Tardif, gestionnaire en restauration ajoute : « À la fin de chaque journée de formation, nous insistons pour que le chef d'équipe prenne quelques minutes de son temps pour jaser seul à seul avec le nouvel employé. C'est un moment privilégié pour connaître ses impressions, ce qu'il a aimé et moins aimé, et on en profite pour lui donner des trucs supplémentaires et l'aider dans son apprentissage. Les jeunes, en particulier, sont très sensibles à ces marques d'attention. »

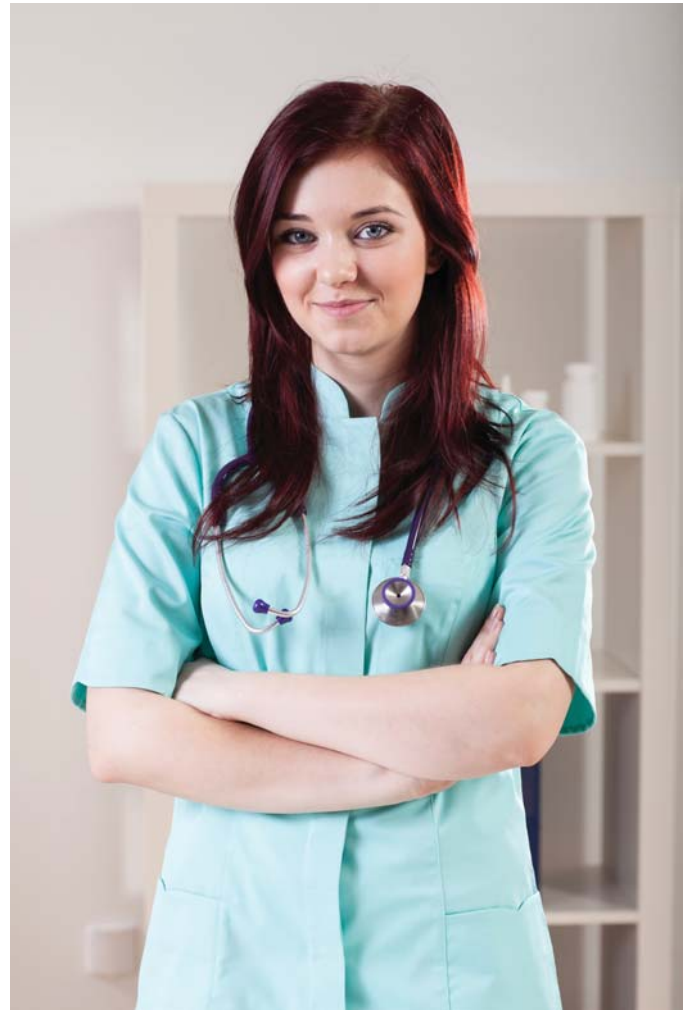
Chez IKEA France, on mise sur des séminaires d'intégration ludiques et interactifs qui abordent des thèmes comme les impacts de la culture suédoise sur la culture organisationnelle d'IKEA, l'histoire de l'entreprise, un lexique du vocabulaire IKEA sous forme de mots croisés, l'organisation d'un magasin, les métiers IKEA, la fabrication des meubles, le marketing, l'éthique, l'environnement, etc. Le tout se conclut par un grand jeu, le Wall Bingo, pour valider les connaissances acquises.

Toutes les entreprises possèdent des pratiques qui les distinguent de leurs concurrents. Ces façons de faire se reflètent aussi dans la façon dont les nouveaux employés et dirigeants sont intégrés, car le processus d'intégration témoigne des valeurs de l'entreprise et de l'importance qu'elle accorde à son personnel.

EN CONCLUSION

Il est important de se rappeler que la qualité de l'intégration d'un employé ne repose pas uniquement sur son adaptation à son nouveau poste, mais aussi sur sa compréhension des enjeux organisationnels qui s'y rattachent. Il doit avoir accès à une foule de renseignements contextuels sur l'entreprise. Le processus d'intégration se termine lorsqu'on a acquis le sentiment que le nouvel employé s'épanouit dans l'entreprise, qu'il s'implique avec confiance et qu'il apporte une contribution générale qui dépasse le cadre de son emploi. ♦

Article reproduit avec l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Tous droits réservés.



Vous recherchez du personnel?

Annoncez votre offre d'emploi dans le bulletin *Veterinarius Flash* de l'Ordre des médecins vétérinaire du Québec!

Le *Veterinarius Flash*, le moyen le plus rapide de communiquer avec les membres de l'Ordre.

Pour connaître les tarifs et les conditions ou pour publier une annonce, contactez Maryse Massy au courriel suivant : maryse.massy@omvq.qc.ca ou au 450 774-1427 / 1 800 267-1427, poste 210.



Qui préfère Milbemax? Levez la main.

Vos clients ont besoin d'une protection contre les vers toute l'année. La vermifugation 4 fois l'an avec les Comprimés aromatisés^{MC} Milbemax[®] contribue à restreindre au minimum la charge parasitaire totale chez les chats[†].

Prescrivez Milbemax, un petit comprimé savoureux offrant une protection à large spectre contre 5 parasites intestinaux*.

† <http://www.wormsandgermsblog.com/uploads/file/CPEP%20guidelines%20ENGLISH.pdf>

* *Dipylidium caninum*, *Taenia spp.*, *Echinococcus multilocularis*, *Ancylostoma tubaeforme*, *Toxocara cati*.

 NOVARTIS

® Milbemax est une marque déposée de Novartis AG; Novartis Santé Animale Canada Inc., usager licencié.
^{MC} Comprimés aromatisés est une marque de commerce de Novartis AG; Novartis Santé Animale Canada Inc., usager licencié.

© 2014 Novartis Santé Animale Canada Inc.



MILBEMAX 

Rapprocher l'homme et l'animal

L'intelligence émotionnelle : un facteur-clé de succès au travail

Par Suzie Prince, CPA, CMA, MBA, directrice générale et secrétaire de l'Ordre



L'intelligence émotionnelle n'est pas une tendance à la mode en gestion, bien que plusieurs ouvrages y soient consacrés. Il s'agit pourtant d'un courant scientifique étudié depuis plusieurs décennies.

L'intelligence émotionnelle est l'habileté qu'a un individu à percevoir, à exprimer et à gérer ses émotions et à en tenir compte pour mieux s'adapter à son milieu. C'est donc l'aptitude à reconnaître et à comprendre les émotions qu'on ressent et celles qui habitent les autres, et la capacité de se servir de cette information pour moduler son comportement et ses relations interpersonnelles et réguler les émotions chez soi ainsi que chez les autres.¹

Selon de nombreuses études, le quotient intellectuel (QI) ne déterminerait que 20 % de la réussite professionnelle des individus, alors que l'intelligence émotionnelle y jouerait un rôle trois fois plus important. En effet, l'intelligence émotionnelle est responsable de 58 % de la performance d'un individu, peu importe le type d'emploi exercé. Il s'agit donc de l'indice de réussite professionnelle le plus important, et de l'élément qui influence le plus le leadership et l'excellence. Le lien entre le quotient émotionnel et le salaire est tellement direct que les chercheurs précisent que pour chaque point de quotient émotionnel en plus, on constate un gain de 1 300 \$ de plus au salaire annuel².

L'intelligence émotionnelle joue donc un rôle fondamental dans notre vie, et la bonne nouvelle, c'est qu'elle se développe et s'améliore tout au long de la vie si nous y consacrons des efforts.

Le lien entre le quotient émotionnel et le salaire est tellement direct que les chercheurs précisent que pour chaque point de quotient émotionnel en plus, on constate un gain de 1 300 \$ de plus au salaire annuel².

Prendre conscience de nos habitudes émotionnelles, qu'elles soient adaptées ou non, est prioritaire, car si nous ne reconnaissons pas nos émotions et n'apprenons pas à les gérer, les événements de notre vie déclencheront chez nous des comportements non adaptés, et ces

émotions dicteront nos façons de percevoir les événements et de réagir face à eux. Si nous n'apprenons pas rapidement à percevoir et à gérer nos émotions, elles prendront le pouvoir et elles compliqueront nos relations avec les autres et notre vie professionnelle.

Il est important à un certain stade de notre vie professionnelle de réaliser une introspection et d'analyser la façon dont nous réagissons aux événements et le type de relation que nous avons avec les gens qui nous entourent. Il faut toutefois se rappeler que gérer nos émotions est l'affaire de toute une vie. Nous sommes des êtres humains et non des ordinateurs et nous ne sommes pas indifférents à l'égard des autres.

Selon certaines études, l'intelligence émotionnelle entre pour 70 % dans le succès des décideurs.

Le milieu de travail est un milieu en pleine ébullition, toujours en mouvance et peu statique. Les interactions sont nombreuses, les émotions sont souvent fortes et différents types de personnalités se côtoient. Si nous ajoutons à cela une charge de travail importante et un haut niveau de stress, nous comprendrons rapidement pourquoi l'intelligence émotionnelle est un atout majeur. Au travail et dans nos relations professionnelles, il convient de demeurer calme et serein, quelle que soit notre humeur. Il faut savoir développer sa connaissance de soi, détecter et comprendre ses émotions, exprimer ses émotions de façon adéquate et enfin gérer ses émotions afin de garder une certaine distance à l'égard des autres et des événements sans toutefois devenir insensible.

La vie au sein d'un établissement vétérinaire comporte son lot de défis. Il faudra tour à tour gérer les conflits entre les individus et les insatisfactions au travail, gérer les egos et les aspirations professionnelles, gérer le stress et la qualité des services rendus par l'équipe, puis influencer, guider, inspirer et gérer la performance. Le gestionnaire devra faire preuve de courage managérial en considérant les problèmes de performance au travail et les attitudes non souhaitables, et devra

être capable de faire part de son insatisfaction. Il devra inévitablement gérer les émotions que ses actions engendrent.

Un bon gestionnaire saura gérer ses propres émotions et les émotions des autres. Il sera capable d'exprimer ses émotions à la bonne intensité, pour la bonne raison, et de réguler les émotions chez les autres.

Être capable de gérer ses émotions et celles des autres accroît l'influence d'un gestionnaire sur son équipe et sa capacité à la mobiliser. L'intelligence émotionnelle a donc un impact sur la qualité de la direction, la crédibilité du gestionnaire et son leadership. Le climat au travail est d'ailleurs intimement lié au niveau d'intelligence émotionnelle des personnes qui composent l'équipe.

Avant de gérer nos émotions, il faut en prendre conscience, décrire leur impact sur nous, puis les nommer afin de pouvoir les gérer.

IL FAUT DONC APPRENDRE À GÉRER SES ÉMOTIONS, SOIT :

1. Identifier ses émotions
2. Nommer ses émotions
3. Exprimer ses émotions au bon moment et à la bonne intensité
4. Être ouvert d'esprit et souple pour accueillir l'émotion de l'autre

Selon le psychologue Daniel Goleman, qui a écrit un best-seller sur l'intelligence émotionnelle en 1998, l'intelligence émotionnelle est composée de quatre habiletés distinctes, soit :

1. Reconnaître ses propres émotions et évaluer les conséquences prévisibles de leur expression, sur soi et sur les autres;
2. Savoir comment maîtriser ses émotions pour ne pas produire un impact négatif en les exprimant;
3. Reconnaître et comprendre les émotions des autres et les protéger;
4. Inspirer et influencer les autres en gérant les conflits et en préservant leur santé émotionnelle.

Une personne douée d'intelligence émotionnelle est donc capable non seulement de reconnaître les émotions qu'elle vit, mais aussi de s'arrêter et de décider de ce qu'elle fera de cette émotion. Elle est consciente que laisser son comportement être guidé par ses émotions, sans considération pour leur impact sur soi et les autres, peut s'avérer destructeur.

IDENTIFIER SES ÉMOTIONS

Les émotions vécues au travail sont multiples (stress, colère, mécontentement, ressentiment, chagrin, morosité, solitude, abattement, désespoir, anxiété, nervosité, inquiétude, crainte, bonheur, joie, plaisir, amusement, fierté, satisfaction, amitié, confiance, engouement, etc.).

Ainsi, être capable d'identifier ses émotions est la clé de l'intelligence émotionnelle et contribue à une vie professionnelle harmonieuse. Pour identifier nos émotions, nous devons être à l'écoute de notre corps. Lorsqu'un individu vit une émotion, des signaux électriques

atteignent son cerveau et déclenchent des sensations physiques ou des comportements. En étant attentif à ces derniers, il devient facile de détecter la présence d'une émotion, et ce, avant même que le cerveau en prenne conscience.

Voici quelques indices qui doivent nous faire réfléchir aux émotions qui nous habitent quotidiennement au travail :

- Mon estomac se noue
- Mes muscles se contractent
- Ma bouche se dessèche
- Mes jambes tremblent
- Je chante
- Je ris et je discute avec les collègues
- Je respire plus rapidement et le cœur bat plus vite
- Je serre les dents
- Je marche d'un pas lent
- Je regarde le sol en parlant aux gens
- Je regarde
- Je fronce les sourcils
- Je hoche la tête constamment
- Je serre le crayon
- Je croise les bras et me replie sur moi-même
- Je travaille la porte fermée
- Je dine seule
- Je suis impatiente avec les autres
- Je marche vite
- Je ne parle pas en réunion et regarde mes feuilles
- Je ne souris pas et je ne ris pas
- Je suis triste sans savoir pourquoi

Il faut donc tenter d'identifier nos émotions durant la journée afin d'augmenter graduellement la conscience de soi et de développer l'habileté à exprimer ses émotions de façon appropriée.

Il est essentiel de comprendre que les émotions ne sont pas générées dans le cortex cérébral, le siège de la pensée rationnelle. Elles sont générées dans la partie limbique du cerveau. En effet, le cerveau possède un système de régulation des émotions, l'amygdale, petite structure du cerveau limbique (le cerveau émotionnel). Une personne qui a une amygdale très sensible sera hyperémotive. Ainsi, si les émotions siègent dans le système limbique, cela leur confère un immense pouvoir sur le fonctionnement de la pensée. Le cerveau limbique est rapide, mais sans finesse. Lorsque l'émotion est forte, elle prend possession du cerveau et un court-circuit se produit. L'émotion prend la place de la pensée rationnelle. Selon les études, il faudra attendre vingt minutes avant que le néocortex reprenne le contrôle et que la pensée rationnelle se reconnecte avec le siège de l'émotion. Ainsi, lorsque l'émotion est vive et que nous ne la contrôlons pas suffisamment, la réaction sera intense, démesurée et à haut risque. Dans une situation émotionnelle chargée, la réaction première ne viendra pas de la tête, mais du cœur. Il faut alors laisser un peu de temps afin que le néocortex, qui a une réaction plus lente, mais un jugement plus judicieux, puisse évaluer la situation, nuancer et donner un sens. Réagir rapidement sur le coup de l'émotion nous prive de l'apport important du cortex cérébral et laisse au système limbique une trop grande place.

NOMMER SES ÉMOTIONS

La gamme d'émotions que nous ressentons est vaste, mais toutes les émotions peuvent être regroupées en cinq sentiments principaux, soit la joie, la tristesse, la colère, la peur et la honte.

Travis Bradberry et Jean Greaves ont dressé un tableau des émotions intéressant permettant d'identifier non seulement nos émotions, mais aussi leur intensité. Nos réactions seront proportionnelles à l'intensité de l'émotion ressentie.

TABLEAU DES ÉMOTIONS DE TRAVIS BRADBERRY ET JEAN GREAVES³

INTENSITÉ DES ÉMOTIONS	JOIE	TRISTESSE	COLÈRE	PEUR	HONTE
FORTE	Euphorique Excité Enchanté Ravi Exubérant Enthousiaste Emballé Passionné	Déprimé Angoissé Abandonné Blessé Rejeté Désespéré Affligé Misérable	Furieux Enragé Indigné Bouillant de colère Irrité Rongé par la colère Déstabilisé Trahi	Terrifié Horifié Effrayé Pétrifié Angoissé Paniqué Affolé Stupéfait	Affligé Plein de remords Disgracié Bon à rien Deshonoré Déconsidéré Mortifié Admonesté
MOYENNE	Joyeux Enjoué Sentir bien Soulagé Satisfait Rayonnant	Chagriné Malheureux Perdu Peiné Isolé Mélancolique	Contrarié Fâché Sur la défensive Frustré Agité Dégouté	Craintif Apeuré Menacé Soucieux Troublé Intimidé	Contrit Indigne Sournois Coupable Embarrassé Sombre
FAIBLE	Content Plaisant Amusé Tendre Gai Décontracté	Maussade De mauvaise humeur Triste Contrarié Déçu Insatisfait	Perturbé Ennuyé Tendu Hostile Mécontent Susceptible	Prudent Nerveux Inquiet Intimidé Incertain Soucieux	Timide Ridicule Malheureux Mal à l'aise Piteux

Pour sa part, Harieka Groupe Conseil classe les sentiments en sept grandes familles d'émotions, soit :

TABLEAU DES ÉMOTIONS D'ANNIE CLOUTIER, DE HARIKA GROUPE CONSEIL⁴

EXEMPLES DE SENTIMENTS DÉRIVÉS	
COLÈRE	Fureur, indignation, ressentiment, tracas, exaspération, animosité, mécontentement, irritabilité, haine.
TRISTESSE	Chagrin, morosité, mélancolie, apitoiement sur soi-même, solitude, abattement, désespoir, dépression.
PEUR	Anxiété, appréhension, nervosité, inquiétude, crainte, énervement, effroi, terreur, épouvante, phobie, panique.
PLAISIR	Bonheur, joie, soulagement, contentement, amusement, fierté, ravissement, satisfaction, euphorie, extase.
AMOUR	Approbation, amitié, confiance, gentillesse, affinité, dévotion, adoration, engouement.
SURPRISE	Choc, ahurissement, stupéfaction, étonnement.
DÉGOÛT	Mépris, dédain, répulsion, aversion, répugnance, écœurement.

Il faut donc observer l'effet de l'émotion sur nous et ressentir physiquement l'émotion. Cela permet de prendre conscience de l'émotion. Par la suite, il faut tenter de la nommer, puis d'identifier la situation ou la personne à la source de cette émotion ou ce qui la déclenche.

« En ne jugeant pas ses émotions, on leur permet tout simplement de suivre leur cours, puis de se volatiliser. La prochaine fois qu'une émotion se manifestera en vous, prêtez-y immédiatement attention, sans la qualifier de bonne ou mauvaise. Comprenez-la, puis gérez-la plutôt que de l'éviter. »⁵

Au fur et à mesure, il sera plus facile d'identifier les personnes, les contextes et les situations qui vous irritent, car vous aurez observé ce qui déclenche en vous des émotions négatives. Vous devez alors trouver ce qui vous exaspère et ce que cela provoque en vous. Il serait alors indiqué de faire un travail d'introspection et de tenter de découvrir pourquoi ces situations ou ces individus déclenchent en vous de telles

réactions. Si vous réussissez à savoir pourquoi, vous pourrez alors gérer ces situations et vos réactions, puis en discuter ouvertement afin de trouver des solutions.

La maîtrise de soi prend appui sur la conscience de soi. Pour maîtriser nos émotions et bien réagir à celles des autres, il faut être conscient de nos émotions et de nos propres conditionnements et perceptions.

Lorsque de la frustration ou de la colère monte en vous, vous devez identifier ce sentiment rapidement, car il est généré par le système limbique, qui est rapide. Vous devez éviter que le cerveau limbique prenne possession du cerveau rationnel. Vous devez donc vous arrêter, inspirer profondément et prendre ainsi 10 grandes inspirations. De cette façon, vous réussirez à vous relaxer et à reprendre le contrôle sur l'émotion. Vous pourrez ensuite réfléchir et agir rationnellement, car le néocortex, soit le cerveau rationnel, aura repris le contrôle.

EXPRIMER SES ÉMOTIONS

Dans le milieu du travail, nous observons souvent trois modes de communication des émotions, soit :

1 Le mode parent :

- Dans ce mode, la personne critique, donne des ordres, fait appliquer les règles, les politiques et les règlements. Ce mode est nécessaire, mais ne doit pas être utilisé constamment. Il convient dans certaines situations. Les entreprises syndiquées ont souvent recours à ce mode de communication.
- Ce mode de communication provoquera souvent une réaction de l'autre partie, qui adoptera alors le mode de communication enfant, soit enfant rebelle ou enfant soumis.

2 Le mode enfant (soumis ou rebelle) :

- Le mode enfant soumis transformera l'individu en une personne soumise sans initiative ni jugement qui exécutera les ordres. Il n'y a donc pas de place à l'innovation et au développement.
- Le mode enfant rebelle sera une réponse au mode de communication parent. La personne se rebelle et conteste les ordres et les règles. Elle remet constamment en cause l'autre partie.

3 Le mode adulte :

- Ce mode permet aux individus d'échanger ensemble et de discuter des émotions ressenties. Les émotions sont vécues, partagées et un échange constructif s'installe entre les deux parties afin de tenir compte des besoins de chacun. Les deux parties ont alors du recul et discutent ouvertement des émotions, puis sont capables de questionner, d'avouer leurs torts et de s'excuser. Aucune des deux parties ne se sent diminuée, vulnérable ou menacée. Chacun a une solide confiance en soi et est capable d'exprimer ce qu'il ressent.

Les gestionnaires et les collègues de travail qui n'expriment pas leurs émotions ou ne les expriment pas aux bonnes personnes sont bien plus redoutables que les personnes qui les expriment. Il faut alors les guider afin qu'elles les expriment au bon moment, au bon endroit et à la bonne intensité.

Les personnes qui n'expriment pas leurs émotions devront être encouragées à le faire, car elles en vivent et souvent bien plus que les autres. Elles les refoulent, et cela est néfaste pour un milieu de travail et pour l'individu lui-même. En milieu de travail, il est très important d'être en mesure d'exprimer ses émotions et ses besoins. C'est ainsi que les milieux de travail évoluent et deviennent des milieux performants où il fait bon vivre et travailler.

Pour être en mesure de gérer et d'équilibrer ses émotions, il faut les ressentir, les identifier et les comprendre. Cette maîtrise des émotions nous permet de négocier aisément avec un client agressif, un collègue jaloux ou un patron intolérant. Nous devons toujours composer avec des perturbations émotionnelles, mais nous devons apprendre à reprendre rapidement le contrôle de nos émotions afin d'éviter que ce soit elles qui prennent le contrôle sur nous. Nos émotions doivent être appropriées et correctement exprimées afin qu'elles mobilisent, sans quoi elles seront un obstacle à notre avancement professionnel. Il faut les gérer, mais non les supprimer.

Il s'avérera important, dans cette quête de la gestion des émotions et du contrôle sur soi, non seulement de reconnaître et de nommer ses émotions, mais également d'éviter d'assumer la responsabilité de l'humeur de l'autre personne, de distinguer la raison de l'émotion, de pacifier son discours intérieur et, enfin, d'éviter de personnaliser les discussions, donc de se concentrer sur le problème et non sur la personne.

L'IMPORTANCE D'EXPRIMER SES ÉMOTIONS

Cacher ses émotions et ses sentiments brise la communication avec les autres et crée de la distorsion dans le milieu de travail. Il est important d'exprimer nos besoins, nos idées et notre degré de confort. La

maturité affective commande l'expression de nos sentiments. Les gens en milieu de travail qui n'expriment pas leurs sentiments et attendent que les autres les devinent sont toujours déçus. L'ambiance au travail devient peu à peu tendue, car le non-dit crée inévitablement des fausses croyances et des frustrations. À force de refouler, vous vous surprenez à traîner les pieds pour vous rendre au bureau le matin.

Si vous devez travailler avec un collègue avec qui vous ne vous entendez pas, vous devez faire appel à votre intelligence émotionnelle. Vous avez tout intérêt à discuter avec cette personne calmement et à convenir de vos objectifs communs et de vos préférences quant à la manière de travailler ensemble. L'acceptation de l'autre et l'ouverture à l'égard de l'autre sont essentielles. Vous ne pouvez changer les personnes, mais pouvez discuter des besoins de chacun. Mettre l'accent sur les solutions plutôt que sur les différences, découvrir les points sur lesquels vous êtes d'accord, partager vos besoins et vos points de vue respectifs, éviter de blâmer et garder le contact est une stratégie intéressante et porteuse.

DES COMPORTEMENTS INADAPTÉS

Dans nos milieux de travail, nous observons parfois des individus qui crient, piquent des colères, menacent, attaquent ou mentent lorsqu'ils sont contrariés ou se sentent menacés. Certains cachent leurs erreurs ou font porter le blâme à d'autres, etc. Nous avons également ceux qui ne s'expriment pas et se referment, boudent pendant des semaines ou s'isolent, ou encore ceux qui feront part de leur insatisfaction à toutes les personnes non concernées, mais qui éviteront d'en discuter avec les bonnes personnes. Voilà autant de comportements qui créent un malaise général et empoisonnent un milieu de travail.

À l'inverse, le bon climat de travail existe lorsque la majorité des employés font preuve d'intelligence émotionnelle, qu'ils expriment ouvertement et au bon moment leurs sentiments et qu'ils font leur lecture des événements afin de vérifier leurs croyances et de faire part de leurs besoins. Un milieu de travail sain gère les émotions de chacun et trouve des solutions afin de répondre aux besoins et aux aspirations de la majorité.

COMMENT EXPRIMER SES ÉMOTIONS

Développer son intelligence émotionnelle est facile et est possible par la pratique d'une technique très simple. En milieu de travail, s'il y a un problème, il est important de le traiter aussitôt que possible et de rencontrer la personne concernée. Pour ce faire, voici la méthode la plus recommandée :

1. Contrôlez l'environnement et choisissez un endroit qui favorise la discussion;
2. Exposez les **faits** et décrivez objectivement le problème. Ne tournez pas autour du pot;
3. Clarifiez ce qui n'est pas compris;
4. Mettez en évidence les éléments positifs;
5. Exprimez **vos sentiments** de façon adaptée en utilisant le pronom « Je » et non le « Tu », qui est souvent accusateur;
6. Exprimez **vos besoins et vos attentes** clairement;
7. Expliquez les **conséquences possibles** de la présente situation sur vous, l'équipe et l'entreprise afin de définir clairement les impacts;
8. Proposez des **solutions** et faites valoir leurs effets possibles, mais tentez de convenir ensemble d'une solution plutôt que d'en imposer une;
9. Vérifiez que l'autre personne comprend bien l'entente que vous concluez avec elle et assurez-vous qu'elle y adhère;
10. Convenez ensemble d'un **plan et du suivi**.



Il est essentiel d'accorder de l'importance à l'autre personne et de l'écouter attentivement tout en évitant de revenir sur les erreurs passées. La rancune est improductive. Il faut éviter les reproches, les accusations, les blâmes, les interprétations, les extrapolations, les conseils, les menaces, les sarcasmes et tout ce qui peut nuire à une pleine ouverture de l'autre.

Une personne qui a une bonne conscience de soi et un quotient émotionnel élevé fera preuve de patience et de compréhension durant les réunions houleuses où les émotions sont fortes. Elle écoutera attentivement les autres et répondra intelligemment à leurs questions. Elle fera preuve de délicatesse tout en allant droit au but et écoutera patiemment sans juger les émotions des autres même si ces dernières sont exprimées avec peu de délicatesse. Elle communiquera, mais agira promptement. Elle laissera les autres exprimer leurs émotions négatives et y fera face tout en gardant son sang-froid.

Un gestionnaire doit être capable d'exprimer ses attentes et ses insatisfactions, car il doit gérer la performance des individus qui sont sous sa gouverne. Il doit garder son calme et leur faire part de ses attentes avec tact. Il doit encourager les comportements positifs et féliciter ses employés afin de bâtir des relations solides.

Dans un climat réceptif et serein, les membres de l'équipe auront plus de facilité à se comporter de façon authentique et franche.

QUE FAIRE LORSQU'UN COLLÈGUE NUIT AU CLIMAT DE TRAVAIL?

Lorsqu'un supérieur ou encore un collègue nuit au climat de travail, il faut éviter d'adopter le même comportement. On ne peut aider un autre à acquérir de l'intelligence émotionnelle si on ne peut en faire preuve soi-même. Quelle que soit l'organisation, tôt ou tard, vous affronterez des collègues difficiles, et les plus grands défis professionnels résident toujours dans l'aspect humain du travail. Il faut donc saisir l'opportunité qui nous est offerte afin de transformer ce problème en occasion. Il est donc important d'intervenir. Il faut alors faire preuve de courage et demander une rencontre avec la personne concernée. Il faut alors décrire clairement le comportement néfaste en exposant son impact sur l'équipe ou sur les opérations de l'organisation. Il faut présenter les faits et les émotions suscitées avec calme et précision, sur un ton neutre. Chacune des parties doit pouvoir s'exprimer et faire part de ses émotions et de ses besoins, car une médaille a toujours deux côtés. Il faut établir tous les faits, puis chercher des solutions.

Chacune des parties doit pouvoir s'exprimer et faire part de ses émotions et de ses besoins, car une médaille a toujours deux côtés. Il faut établir tous les faits, puis chercher des solutions.

Rencontrer la personne qui suscite chez soi une émotion ou un sentiment négatif et en discuter ouvertement et calmement est un signe de sagesse et de maturité. Cette rencontre permet de clarifier une situation, dissiper un malaise, vérifier une instruction, changer une perception, réduire l'anxiété, exprimer les besoins et résoudre un problème ou une situation tendue.

Afin de développer son quotient émotionnel, il faut s'exercer sans relâche, car la pratique régulière de cette technique accroît cette habileté. ♦

Références :

- 1, 2, 3. Bradberry, Travis et Greaves, Jean. *Intelligence émotionnelle 2.0*, Les Éditions Transcontinentales, 2010, p. 22, p. 27 et p. 59.
4. *L'intelligence émotionnelle : pour mieux réussir ses interventions*, Annie Cloutier CRHA, Hareika Groupe Conseil, février 2014.

Sources :

1. Goleman, Daniel. *L'intelligence émotionnelle*, Édition J'ai lu « Bien-être », 2003, 383 pages.
2. Bradberry, Travis et Greaves, Jean. *Intelligence émotionnelle 2.0*, Les Éditions Transcontinentales, 2010, 169 pages.

Y a-t-il un potentiel qui dort dans votre entreprise?

Par Florent Francoeur, CRHA*

Selon un sondage CROP-CRHA réalisé au début de l'année par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, les compétences des travailleurs seraient sous-utilisées dans plusieurs milieux de travail québécois. En effet, plus d'un tiers des répondants (34 %) estime que leur employeur n'utilise pas pleinement leur potentiel ou leurs compétences. Dans la région de Montréal, ce pourcentage s'élève jusqu'à 44 %.

Un tel sentiment n'est pas sans conséquence pour les entreprises. D'abord, cette sous-utilisation de leurs capacités peut enlever à leurs employés toute envie d'accomplir leur travail. Au bout du compte, cette démotivation les pousse à partir pour aller travailler dans une entreprise qui leur offrira davantage de défis et d'occasions de développement professionnel. Selon moi, c'est un risque que les employeurs ne peuvent se permettre de prendre.

LA GESTION DES TALENTS : UN ENJEU ACTUEL IMPORTANT

Ne pas exploiter le plein potentiel de ses employés peut être néfaste pour une entreprise. Ce sentiment que leur employeur ne leur donne pas de possibilité d'accomplissement et qu'il ne les accompagne pas dans leur développement et, ultimement, dans leur carrière peut mener les travailleurs à ressentir de l'ennui, du désintérêt et même du mécontentement envers leur emploi. Évidemment, au lieu d'apporter une contribution valable à la productivité de l'entreprise, ils ont souvent un rendement qui va en diminuant... jusqu'à leur départ.

Cette perte est incalculable et inacceptable. Car il y a moyen non seulement d'évaluer les compétences de vos employés, mais aussi de les développer de façon optimale. Pour ce faire, l'évaluation du rendement est un outil essentiel. Elle vous permet de déterminer les besoins de formation de chacun ainsi que d'identifier la relève possible aux postes clés de l'organisation et d'envisager les promotions.



COMMENT LE POTENTIEL PEUT-IL S'EXPRIMER?

D'abord, le milieu de travail... Il doit être favorable à la totale éclosion du potentiel de vos employés. Les relations du travail, les politiques de gestion des ressources humaines, l'environnement général doivent permettre à chacun d'avoir le goût – et la chance! – de se donner à fond dans ses tâches, de faire preuve de créativité et d'initiative.

Au bout du compte, cette démotivation les pousse à partir pour aller travailler dans une entreprise qui leur offrira davantage de défis et d'occasions de développement professionnel.

Faites connaître la mission, la vision et les objectifs de votre entreprise. Vos employés se sentiront ainsi parties prenantes des enjeux organisationnels et développeront sans doute un sentiment d'appartenance et un engagement durables envers l'entreprise. Ils seront alors incités à se donner à fond dans leur travail et à mettre à contribution toutes leurs capacités.

Il faut aussi que vous donniez à chaque employé des moyens de se développer professionnellement et que vous le guidiez dans ce processus. Cela va de la définition d'objectifs clairs dès l'embauche à l'évaluation du rendement, rencontre qui vous donnera aussi l'occasion de discuter de ses possibilités d'avancement au sein de l'organisation ainsi que de la formation nécessaire pour qu'il puisse progresser dans sa carrière.

Vous seriez étonné de constater à quel point certains de vos employés ne connaissent pas les programmes de formation qui leur sont offerts. Pour vous assurer de bien développer le potentiel de chacun, vous devez mettre en place des moyens de communication qui vous permettront de faire connaître la formation disponible ainsi que ses avantages pour les employés.

N'oubliez pas que vous pouvez donner une certaine latitude à vos employés, en les laissant prendre des initiatives dans leur travail, ce qui leur permettra d'en tirer plus de satisfaction et d'utiliser leur potentiel au maximum. Vous pourrez ainsi détecter des compétences, des savoir-faire que vous ne soupçonniez pas... ♦

*Florent Francoeur, CRHA, est président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Article reproduit avec l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Tous droits réservés.

Gérer les écarts de vos employés

Par Marie-Josée Douville, CRHA*

La gestion des écarts de rendement ou de comportement est une préoccupation d'actualité. L'investissement en temps et en énergie est tel que la première option envisagée est souvent l'abandon de la démarche de redressement. Rien n'est gagné d'avance : le secret réside dans la planification et l'assiduité dans la gestion de ces situations.

En tant que gestionnaire, vous savez pertinemment que vous devez agir, mais vous ne savez pas toujours comment vous y prendre. Ne vous attardez pas seulement à la complexité que vous entrevoyez et osez agir. Je vous propose quatre éléments qui feront de votre démarche de redressement un succès.

UN RÉSEAU-CONSEIL

Première chose, ne demeurez pas seul. Sachez vous entourer de personnes dont l'expertise pourra être mise à profit dans la gestion de situations particulières. Ne serait-ce que pour valider ou planifier la stratégie d'intervention, leur rôle est essentiel.

Toute intervention que vous menez doit être planifiée afin d'éviter les pièges éventuels. Pour ce faire, il s'agit de bien décrire la situation problématique que l'on veut exposer à l'employé, en utilisant les mots justes.

ON DOIT ALORS POSER DE BONNES QUESTIONS :

- Que veut-on modifier?
- Que veut-on observer?
- Dans quel contexte cette stratégie doit-elle évoluer?

Les réponses obtenues contribueront à l'élaboration de votre plan de redressement, qui permettra à l'employé de définir l'écart entre ce qui est attendu de lui et ce que l'on observe. Du coup, ce dernier saura quelles seront les conséquences s'il ne s'implique pas activement dans la démarche. Ainsi, la situation doit être clairement exposée afin de lui faire comprendre qu'il n'a pas le choix d'agir ou non, mais bien qu'il a la responsabilité d'agir pour corriger la situation. Assurez-vous toutefois de lui démontrer qu'il pourra compter sur votre soutien sincère. Si l'employé décide de son plein gré de faire autrement, il lui appartiendra d'en assumer les conséquences.

UN PROCESSUS DE COMMUNICATION

Il peut arriver que vous vous sentiez maladroit, surtout quand vient le temps de tenir la rencontre de redressement avec l'employé. La principale difficulté réside souvent dans la façon dont on doit dire les choses. N'oubliez pas que l'objectif est que l'employé comprenne ce qui lui est reproché afin de donner un sens au changement attendu. Donner un sens veut dire être en mesure d'expliquer l'écart entre ce qui est observé et ce qui est attendu. Il importe donc que le message exprimé soit simple, clair et pertinent. Vous devrez maintenir cette souplesse et cette ouverture tout au long de vos interventions.

UNE CARTE DE FORCE : CONFIANCE DANS LES AUTRES

Une démarche de redressement ne peut se réaliser si la confiance n'y est pas. Vous devez croire en la capacité de l'employé de changer ou de modifier sa façon de faire. Vous devez le guider et cesser de lui dire quoi faire ou de critiquer ce qu'il fait.

N'oubliez pas que l'objectif est que l'employé comprenne ce qui lui est reproché afin de donner un sens au changement attendu.

UNE ATTITUDE GAGNANTE : ÊTRE RESPONSABLE

Vous reconnaîtrez que le but ultime d'un plan de redressement est de permettre à l'employé de se responsabiliser quant à ce qui lui est demandé. Être responsable, c'est reconnaître qu'on a le pouvoir et la capacité :

- de prendre des décisions;
- d'agir;
- d'en assumer les conséquences;
- de demander de l'aide quand on en a besoin.

Cela vaut autant pour vous que pour l'employé. Selon cette démarche, chacune des parties peut voir l'importance de son rôle dans le succès du processus, en ce sens que les choix que feront individuellement les personnes devront être animés par la volonté d'atteindre un objectif commun.

Une fois l'intervention amorcée et menée conjointement avec l'employé, le suivi sera garant de son succès. L'employé qui s'engage dans la démarche devra être en mesure de maintenir les nouveaux acquis. Il vous appartient de faire des suivis périodiques afin d'apporter l'aide nécessaire si de nouvelles difficultés se présentaient. Ces suivis valoriseront les efforts de l'employé et nourriront sa motivation à poursuivre sa démarche. Veillez à ne pas cesser trop rapidement les rencontres de suivi dès que vous observez une amélioration significative.

Se responsabiliser dans l'action est un processus qui anime notre fierté d'être. Voilà la valeur ajoutée d'une telle démarche qui se conclut dans l'encouragement des personnes à grandir à travers les difficultés qu'elles éprouvent. ♦

*Marie-Josée Douville, CRHA, est consultante principale - formatrice chez Drolet Douville et associés inc.

Article reproduit avec l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Tous droits réservés.

Quand la tolérance prend le contrôle des approches de gestion

Par Muriel Drolet, CRHA*

Voilà bien un débat de société très actuel. Qu'arrive-t-il quand la tolérance se retrouve au cœur de nos pratiques quotidiennes de gestion et que la discipline bat en retraite?

Tolérer, c'est accepter, supporter une conduite, une action, sans les autoriser formellement. Généralement, être tolérant à l'égard d'autrui est un comportement qui traduit une ouverture sincère aux droits et à l'opinion de l'autre personne. Mais posez-vous la question : quand un gestionnaire fait preuve de tolérance à l'égard de ses collaborateurs, cette attitude est-elle honnête ou est-ce plutôt une façon détournée de se déresponsabiliser de son obligation de faire respecter les règles de conduite établies par son entreprise?

Certes, l'acteur principal, le gestionnaire, est bien le seul à pouvoir répondre honnêtement à cette question. Le problème surgit quand les employés entretiennent à son égard une méfiance qui les amène à remettre ses décisions en question. Combien de fois entendons-nous des employés faire l'allusion suivante : « Les babines ne suivent pas les bottines »?

Il faut comprendre derrière cette affirmation un appel à la cohérence et à la cohésion des actions et des décisions. Ce rapport, si important, contribue à maintenir un climat de confiance tout en traduisant l'importance des valeurs organisationnelles, à savoir la transparence, le respect et l'équité entre les personnes d'une même entreprise. Le message est alors clair : notre entreprise s'est dotée de politiques et de règles connues de tous, dont le but est de garantir à chacun un encadrement juste et éclairé, qui favorise la pleine contribution de tous au succès de notre organisation. Et nous, gestionnaires, à l'intérieur de ce plan, nous avons la responsabilité quotidienne d'en assurer la pratique et la cohérence.

Ce n'est certes pas un travail de tout repos! Être obligé comme gestionnaire de rappeler un de ses collaborateurs à l'ordre ou, pire, de lui refuser un congé en raison d'une politique de l'entreprise est l'un des moments les moins satisfaisants de l'exercice du droit de gérance... mais combien important! Il vous serait si facile, à ce moment-là, d'être tolérant et d'accepter de négociateur ou encore de faire une concession; vous éviteriez sûrement le malaise créé par l'insatisfaction de votre employé et vous seriez assuré de bonnes paroles à votre sujet. En d'autres mots, vous deviendrez ce qu'on se plaît à décrire comme le gestionnaire « bon gars », mais à quel prix?

Souvenons-nous que : « Ce n'est pas par le discours que le gestionnaire influence le plus; c'est par ce qu'il fait et sa façon de le faire quotidiennement ». Voilà ce que l'employé recherche : de la cohérence.

L'exercice de la tolérance a généralement de lourdes conséquences à long terme. Pour une illusion d'avantage à court terme, les dommages collatéraux à long terme sont souvent inestimables, et ce, sans compter l'impact sur la crédibilité de l'ensemble des gestionnaires d'une même entreprise.

Décider de devenir gestionnaire en 2010 représente un réel défi. En considérant les enjeux de nos milieux de travail où se retrouvent plusieurs générations aux compétences et expertises multiples, dans un contexte multiculturel, on réalise qu'il y a un grand risque à favoriser la tolérance comme approche de gestion. En fait, c'est un très mauvais calcul à long terme.

Souvenons-nous que : « Ce n'est pas par le discours que le gestionnaire influence le plus; c'est par ce qu'il fait et sa façon de le faire quotidiennement ». Voilà ce que l'employé recherche : de la cohérence.

On voit trop souvent se ternir la réputation de ces pseudo-gestionnaires « bons gars » pratiquant la tolérance dans le but de se faire apprécier, sans jamais réussir à se faire respecter. Par ailleurs, beaucoup d'employés ont une réelle estime à l'égard des gestionnaires courageux qui n'hésitent pas à prendre quotidiennement des décisions respectueuses à la fois des personnes et des valeurs des entreprises qu'ils représentent. Ils font preuve de courage managérial au jour le jour, et cette compétence clé de gestion mérite d'être reconnue et mise en évidence avec éclat. Ces gestionnaires courageux sont des modèles à imiter. ♦

*Muriel Drolet, CRHA, andragogue, présidente, Drolet Douville et associés inc.

Article reproduit avec l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Tous droits réservés.

Comment gérer les employés difficiles?

Par Jean-François Ouellet, CRHA*

Qu'est-ce qu'un employé difficile? Il y a autant de définitions ou de perceptions que d'employés à problème! Et cela se manifeste dans les relations interpersonnelles qui peuvent être tendues à l'insubordination en passant par l'agressivité, la violence, le mauvais rendement, le manque d'assiduité ou de ponctualité, la toxicomanie ou encore l'absence d'intégrité. Bref, un employé difficile est un individu dont le rendement est insatisfaisant ou dont le comportement est inacceptable selon les normes et les valeurs de l'organisation.

L'impact négatif de ces employés peut prendre diverses formes : baisse de productivité ou d'efficacité, diminution de la qualité des produits et du service à la clientèle, surcharge de travail pour les autres employés, atteinte à la santé mentale et physique des gestionnaires et des collègues, climat de travail dégradé. Cela peut aller jusqu'à la démission des employés très performants.

Gérer les employés difficiles devient donc l'un des plus grands défis des gestionnaires, mais ils se sentent souvent impuissants ou très mal outillés pour ce faire. Voici donc quelques trucs pour vous aider.

Tout d'abord, cessez l'évitement en pensant que le problème se règlera de lui-même. Dans la plupart des organisations où j'interviens, quand les gestionnaires me confient leur difficulté à gérer certains employés et que je leur demande : « À quand remonte la dernière évaluation du rendement des employés en question? Leur avez-vous déjà donné une rétroaction, un soutien, de la formation? Des mesures disciplinaires furent-elles entreprises? » Leur réponse est généralement : « Non ». Et pourtant, l'évitement est la pire stratégie à utiliser. Elle lance un message contradictoire aux employés performants et contribue à vous faire perdre votre crédibilité et votre autorité.

Prenez plutôt conscience du problème, de son impact sur l'équipe et sur l'organisation. Identifiez ensuite sur quels plans l'employé pose problème : performance, attitude ou comportement?

Puis, assisté du conseiller en ressources humaines de votre organisation, rencontrez-le.

Avant cette rencontre, il est primordial de documenter le dossier de l'individu de faits concrets et de résultats tangibles et d'éviter de colliger les perceptions et oui-dire. Vous devrez vous approprier la rétroaction en question par l'observation des comportements et résultats de l'employé.

Enfin, pratiquez la rétroaction constructive lors de cette rencontre, en respectant les étapes suivantes :

1. présentez les faits observés et les résultats tangibles;
2. recotez les réactions de l'employé;
3. expliquez les impacts de sa performance et de ses comportements sur l'équipe et l'organisation;
4. prenez note de ses réactions;

5. identifiez un à trois points à améliorer à court terme (évitez d'en identifier trop au début);
6. responsabilisez-le dans la recherche de solutions et dans l'établissement d'un plan d'action.

Au niveau du plan d'action, deux solutions s'offrent à vous selon la gravité du problème : coaching par un gestionnaire et formation ou *counselling* par un professionnel. Quelle que soit la stratégie adoptée dans le plan d'action, la rigueur dans son accomplissement est essentielle.

Bien sûr, votre rôle ne s'arrête pas là. Il faut encore suivre l'employé, le rencontrer régulièrement, évaluer ses apprentissages. La rigueur de cette démarche est la principale condition de succès.

Dans l'éventualité où le coaching et le *counselling* ne fonctionnent pas ou lorsque la faute de l'employé le justifie, l'application de mesures disciplinaires doit être envisagée. Là encore, la rigueur est de mise; suivez le principe de gradation des sanctions :

GRADATION DES SANCTIONS

1. avertissement sans note au dossier;
2. avis verbal avec note au dossier;
3. avis écrit;
4. suspension (avec ou sans salaire);
5. congédiement.

Attention toutefois à l'utilisation des mesures disciplinaires, le congédiement en particulier, et au piège d'y recourir trop rapidement. Les impacts négatifs sont nombreux que ce soit en matière de coûts (indemnité de départ, remplacement), de climat de travail (insécurité, création de clans), de perte d'autorité, etc. J'ai pu observer que l'utilisation soudaine de mesures disciplinaires auprès des employés à problème après une longue période d'évitement de la part des gestionnaires peut être perçue comme du harcèlement psychologique.

Comme vous avez pu le constater, la gestion des employés difficiles est à la fois simple et complexe et la crainte ou la peur d'intervenir ont des conséquences souvent plus lourdes pour l'organisation. Pour y faire face, armez-vous d'une dose de courage, de persévérance et surtout de rigueur. ♦

*Jean-François Ouellet, CRHA, est consultant en développement organisationnel chez Conscience Ressources humaines

Article reproduit avec l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Tous droits réservés.



La gestion des conflits au travail

Par Muriel Drolet, CRHA*

Un conflit qui émerge au sein d'un groupe de travail constitue un obstacle au processus de production ou de solidarité de ce même groupe. En ce sens, il requiert de l'énergie dans le groupe ou à tout le moins un effort de la part des personnes concernées pour tenter de résoudre le conflit. Cependant, le conflit n'est pas défavorable à l'évolution d'une équipe de travail en soi.

QUESTION : COMMENT UN CONFLIT PEUT-IL NOUS ÊTRE FAVORABLE?

Les différends entre des individus prennent plus souvent la forme de conflits de pouvoir, qu'il s'agisse de pouvoir politique (relatif à la prise de décision : qui fait les lois, qui établit les modes de fonctionnement), de pouvoir économique (relatif aux intérêts, aux possessions, à l'argent) ou de pouvoir idéologique (relatif à la possession du savoir.)

Quoi qu'il en soit, les conflits sont des moments de vérité dans une relation. Ils peuvent contenir les germes de la dégradation ou encore d'une relation plus étroite et plus coopérative.

L'objectif principal, lorsqu'on essaie de résoudre un conflit, est d'en arriver à un consensus sur une solution à un problème commun.

Le conflit étant généralement porteur de changements, il est normal qu'il crée des réactions différentes selon qu'une personne manifeste une attitude plus ou moins rigide à l'égard du changement. Une personne

qui vit beaucoup d'insécurité préférera se retrouver dans du déjà-vu et sera prête à bien des compromis afin que rien ne bouge autour d'elle.

L'important, c'est de ne pas vouloir éviter à tout prix les conflits, car dans plusieurs situations, le conflit possède une force positive qui rehausse le processus et le résultat de la discussion sur la résolution de problèmes.

Quoi qu'il en soit, les conflits sont des moments de vérité dans une relation. Ils peuvent contenir les germes de la dégradation ou encore d'une relation plus étroite et plus coopérative.

Malgré le fait que les conflits aient une valeur considérable dans les discussions, l'expérience nous montre qu'ils peuvent constituer un danger. Ils peuvent détruire un groupe, provoquer des hostilités interpersonnelles et conduire à une impasse plutôt qu'à une décision. Un conflit sera bénéfique ou nuisible à une discussion selon la façon dont il sera abordé.

Certaines personnes sont motivées par un climat conflictuel, se sentant capables de tirer leur épingle du jeu. D'autres, par contre, sont paralysées, mal à l'aise et se sentent personnellement menacées par un tel climat.

Cela, au fond, nous force à affronter la réalité et l'exigence du respect envers soi et envers les autres. Notre manière d'être différent nous renvoie à la différence des autres et à leur droit de l'être; cela n'est pas si facile à accepter. Voilà l'un des plus grands défis à relever : respecter l'autre comme nous lui demandons de nous respecter. Car, si l'on y pense un peu, ce qui nous distingue les uns des autres réside dans le fait de percevoir les choses autrement, voilà tout!

Il est étonnant de voir comment, en reconnaissant la présence d'autrui et en sa valeur, on s'attire souvent la même attention. Dans un climat respectueux et serein, il est plus facile de jouer la carte de l'authenticité, d'établir des rapports empreints de franchise, des rapports nettement plus productifs que ceux qui sont basés sur des sentiments négatifs et des jeux psychologiques. Une bonne relation interpersonnelle n'est-elle pas le fruit d'un échange empreint de maturité? ♦

*Muriel Drolet, CRHA, andragogue, est présidente de Drolet Douville et associés inc.

Article reproduit avec l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Tous droits réservés.

Et si c'était vous, l'employé difficile?

Par Jean-François Ouellet, CRHA*

LA CONNAISSANCE DE SOI

D'abord, chaque individu a une zone aveugle, c'est-à-dire qu'il manifeste des comportements perçus par les autres, mais qu'il ignore lui-même. Découvrir sa zone aveugle demande beaucoup d'ouverture d'esprit et de courage. Cela peut également engendrer des retombées positives sur les plans autant personnel que professionnel. En effet, la conscience de soi permet d'améliorer ses habiletés de communication et de gestion de conflit ainsi que de développer son autorité.

LA STRATÉGIE D'ÉVITEMENT

Derrière un employé difficile se cache souvent un historique d'évitement. L'erreur souvent commise par les gestionnaires est d'ignorer les comportements difficiles des employés jusqu'au moment où cela devient un problème important. En plus de maintenir l'employé dans sa zone aveugle et de l'empêcher d'évoluer, cette stratégie donne une image de gestionnaire incompetent et insouciant auprès des autres employés.

LA CAPACITÉ DE DONNER ET DE RECEVOIR UNE RÉTROACTION

Affronter la situation implique la rétroaction. Mais la critique constructive est un art : autant pour celui qui la donne que pour celui qui la reçoit. Lorsque vous adressez une critique constructive, il est important de décrire les faits, d'éviter les jugements, de communiquer vos émotions, de vous entendre sur une solution et de valider la compréhension de votre interlocuteur.

L'erreur la plus courante est de commencer par un jugement, ce qui met l'interlocuteur sur la défensive. Il faut présenter des faits objectifs et des exemples concrets de comportements, de paroles ou d'attitudes.

Comme il n'est pas si simple de tracer la frontière entre un jugement et un fait observable, il est toujours préférable d'énumérer des faits que vous avez vous-même observés.

Il faut par la suite présenter les conséquences de la situation ou du comportement sur l'équipe, sur le service à la clientèle ou sur l'organisation en général, avant de conclure par une recherche de solutions.

Affronter la situation implique la rétroaction. Mais la critique constructive est un art : autant pour celui qui la donne que pour celui qui la reçoit.

Et si vous êtes l'employé difficile, vous devez rester ouvert, éviter de vous justifier et vérifier si tel est le cas auprès des autres au besoin. Demandez des exemples concrets. Exigez une période de réflexion plutôt que de contester. Rappelez-vous que votre interlocuteur peut faire référence à des comportements ou attitudes faisant partie de votre zone aveugle. Dans une telle situation, vous avez tout avantage à en prendre connaissance. La prise de conscience des répercussions de votre conduite sur les autres vous permettra d'améliorer vos relations interpersonnelles. ♦

Article reproduit avec l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Tous droits réservés.



**PME
INTER**

NOTAIRES

PFD Notaires, S.E.N.C.R.L.
Prud'Homme Fontaine Dolan

Conseillers - affaires, familles & immobilier

Incorporation des professionnels
Achat/vente de clinique

Fiducie de protection
Aspects légaux et successoraux

450 449-1000 | 514 252-8828

www.pmeinter.com/pfd



NOUVEAU

Brisez le cycle

avec **c/d^{MD} Multicare Urinaire Stress**



Voici la **seule** nutrition **testée en clinique** pour **réduire de 89 % la récurrence des signes de CIF¹**, maintenant avec des **ingrédients pour aider à gérer le stress**.

HillsVet.ca

¹Kruger JM, Lulich JP, Merrils J, et autres. Proceedings. American College of Veterinary Internal Medicine Forum 2013.
© 2014 Aliments pour animaux domestiques Hill's Canada, Inc. ^{MD} Marques de commerce propriété de Hill's Pet Nutrition, Inc.



CHANGEZ LEUR NOURRITURE.
CHANGEZ LEUR MONDE.

Position de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec sur le bannissement de races de chiens

Les chiens mordeurs ont malheureusement refait surface dans l'actualité ces dernières semaines. Or, ces événements malheureux, hautement médiatisés, entraînent certaines municipalités à resserrer leur réglementation quant à l'interdiction de posséder ces chiens dits agressifs, notamment ceux du type « Pitbull », sur leur territoire.

L'Ordre des médecins vétérinaires du Québec avait déjà donné son avis en 1988 quant au bannissement d'une race spécifique par rapport aux autres chiens. Par ailleurs, un dossier complet sur le sujet avait été traité dans *Le Veterinarius* d'octobre 2012. Comme ce sujet revient périodiquement, il devenait donc important, autant pour les membres de l'Ordre que pour le public, de rappeler cette position dont voici le texte :

« La Corporation professionnelle des médecins vétérinaires du Québec est d'avis que l'agressivité que démontrent certaines races de chiens envers les humains est largement imputable aux méthodes de sélection génétique, d'élevage et de dressage utilisées par d'autres humains. Les éleveurs et les propriétaires de ce type de chiens, dit d'attaque, sont responsables des dangers qu'ils font courir à leurs concitoyens. Il s'avère inutile de bannir une race en particulier, car une autre race pourrait prendre la relève très rapidement. La solution consiste plutôt à responsabiliser les propriétaires et à sévir contre ceux qui négligent leurs devoirs et abusent de leurs droits. »

Adoptée le 21 septembre 1988



Rappelons que l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec a à cœur une saine cohabitation des animaux et des humains, dans le respect de la santé et du bien-être animal ainsi que de la protection du public. ♦

Pour vos **assurances auto, habitation et entreprise**, mieux vaut être à la bonne place.

Un **partenariat qui vous offre des tarifs de groupe exclusifs, des protections personnalisées et la touche Personnelle**, c'est aussi ça la bonne combinaison !



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation et entreprise

Obtenez vos tarifs de groupe exclusifs :
1 888 476-8737 | lapersonnelle.com/omvq

Certaines conditions s'appliquent.

La bonne combinaison.



Le 29 avril 2014

L'honorable Rona Ambrose
Ministre de la Santé
Pièce 163, Édifice de l'Est
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Par courriel à : rona.ambrose@parl.gc.ca et courrier régulier

Objet : Abrogation de l'Annexe F du Règlement sur les aliments et drogues, Liste des drogues sur ordonnance

Madame la Ministre,

En mars 2013, l'Association canadienne des médecins vétérinaires a fourni des commentaires à Santé Canada sur le projet de règlement concernant les drogues sur ordonnance (abrogation de l'Annexe F du Règlement sur les aliments et drogues) qui a été publié le samedi 22 décembre dans la Gazette du Canada, Partie I (voir la lettre ci-jointe).

L'ACMV a appuyé les gains d'efficacité qui seraient créés par le projet de modification du Règlement, à la condition que l'examen scientifique et le processus de consultation soient maintenus. L'ACMV a reconnu l'avantage de ne plus devoir recourir aux modifications réglementaires pour passer du statut d'ordonnance au statut de vente libre.

En décembre 2013, Santé Canada a annoncé que la Liste des drogues sur ordonnance (LDO) remplacerait l'Annexe F conformément au projet de modification du Règlement sur les aliments et drogues.

Avant l'abrogation, l'Annexe F de la Loi sur les aliments et drogues établissait clairement les médicaments sur ordonnance pour la médecine humaine et la médecine vétérinaire (Partie I) et ceux qui étaient des médicaments sur ordonnance en médecine humaine et en médecine vétérinaire qui pouvaient être vendus sans ordonnance en vertu de certaines conditions particulières (Partie II). Avec le remplacement de l'Annexe F par la LDO, toutes les références à la Partie II ont été supprimées. L'ACMV aimerait obtenir des éclaircissements sur la façon dont Santé Canada établira maintenant les médicaments qui étaient anciennement mentionnés dans l'Annexe F, Partie II. Ces médicaments doivent être clairement énumérés pour les raisons suivantes :

- I. Les autorités provinciales surveillent la vente des médicaments vétérinaires sans ordonnance dans le cadre des règlements provinciaux. Durant la consultation de la Gazette du Canada, l'ACMV a exhorté Santé Canada à créer une Annexe à la LDO qui établirait clairement les médicaments en vente libre afin que les provinces puissent les mentionner dans leurs lois et règlements provinciaux le cas échéant.
- II. L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) assure l'application des règlements visant l'importation des médicaments humains et vétérinaires au Canada. Il n'est pas clair comment l'ASFC peut appliquer de tels règlements sans une annexe qui établit les médicaments vétérinaires en vente libre.

Durant la consultation de la Gazette du Canada I, Santé Canada a déclaré qu'une liste sur Internet, rédigée en langage clair et mise à jour, des drogues sur ordonnance pour la médecine humaine et les médicaments vétérinaires profiterait à de tels intervenants. Cependant, sans une Annexe à la LDO qui établit clairement les médicaments vétérinaires en vente libre, il existe une lacune qui ne permet pas une réglementation appropriée et qui a aussi des répercussions pour l'application des règlements fédéraux sur l'importation des drogues.

L'ACMV se réjouit à la pensée de recevoir votre réponse.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président de l'Association canadienne des médecins vétérinaires,

D' Jim Berry

WS:JB/ds

Z:\DATA\NIC\2014\14 04 29 - CVMA Letter to HC Re_PDL_Sched F P II F.docx

POISSON DE MER
INGRÉDIENT N° 1

NOUVEAU poisson de mer savoureux



Allez à HillsVet.ca pour
plus de renseignements.

© 2014 Aliments pour animaux domestiques Hill's Canada, Inc.
TM/PM Marques de commerce propriété de Hill's Pet Nutrition, Inc.

VOUS DÉMÉNAGEZ OU CHANGEZ D'EMPLOI?

Saviez-vous qu'en vertu de l'article 60 du Code des professions, un membre est tenu d'informer l'Ordre de tout changement d'adresse, et ce, dans un délai de trente jours?

Évitez tout désagrément en mettant votre dossier à jour dès maintenant en communiquant avec l'Ordre. Rappelez-vous que si vous ne déclarez pas de coordonnées professionnelles, l'Ordre devra inscrire au tableau des membres certaines de vos coordonnées personnelles à titre de coordonnées professionnelles, renseignements qui deviennent ainsi à caractère public en vertu du Code des professions.

Prévenir une pandémie de grippe aviaire grâce à un virus mutant

Un groupe international de chercheurs a proposé de créer en laboratoire un virus mutant de la grippe aviaire (H7N9) capable de se transmettre entre mammifères ou de résister aux antiviraux. Cette démarche controversée servirait à découvrir comment mieux combattre cet agent pathogène dangereux et éviter une possible pandémie dévastatrice. Les chercheurs soulignent qu'ils prendront les précautions qui s'imposent pour travailler avec des virus génétiquement modifiés et respecteront les réglementations déjà mises en place par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et les États-Unis pour les travaux controversés sur le virus de la grippe H5N1. Le virus H7N9, particulièrement virulent, est apparu en Chine au début du printemps 2013 et a infecté plus de 130 personnes dans ce pays, dont 43 sont mortes. ♦

Source : Le Devoir



Les médecins vétérinaires algériens tentés par la grève du vaccin contre la fièvre aphteuse

Selon le site Internet algérien Reporters.dz, les médecins vétérinaires, qui estiment être mal payés et mal considérés, menacent de débrayer et de perturber l'opération de vaccination du cheptel ovin et bovin contre la fièvre aphteuse à travers le pays.

Issus du secteur privé, plus de 9 000 vétérinaires menacent de boycotter la campagne de vaccination du cheptel contre la fièvre aphteuse, opération qui débute normalement à la mi-mai à travers les différentes régions d'Algérie pour lutter contre cette maladie virale non mortelle, mais d'un impact économique foudroyant pour le secteur agroalimentaire.

Les vétérinaires protestent contre la faible rémunération attribuée par tête d'animal vacciné, qui se situe entre 10 et 30 DA (l'équivalent de 0,14 et 0,41 \$), et le manque de moyens nécessaires pour accomplir leur travail. Ils entendent le faire savoir par des rassemblements en divers points et par le boycott de la campagne de vaccination, d'autant plus que le ministère de l'Agriculture, qui leur avait déjà promis de prendre en charge la question de la revalorisation de leur rémunération, n'en

aurait rien fait. Ce dernier aurait seulement publié un décret ministériel portant sur une augmentation du prix de la vaccination, mais il n'est jamais entré en vigueur.

Si la campagne de vaccination n'a pas lieu, un réel risque pèse sur le cheptel de ce pays nord-africain, entre ovins, bovins et caprins, sachant que la fièvre aphteuse est une pathologie qui peut se transmettre à l'homme. Les vétérinaires demandent également plus de moyens particulièrement mobiles afin de pouvoir circonscrire toute menace de contamination qui viendrait des frontières avec la Tunisie.

Il faut savoir que ce n'est pas la première fois que les vétérinaires privés menacent de boycotter une campagne de vaccination d'envergure nationale. En effet, exaspérés par l'inaction de la tutelle face à leur principale revendication, ces derniers avaient signé en 2012 une déclaration dans laquelle ils expliquaient et justifiaient le recours à cette option « ultime » avec les risques sanitaires encourus. ♦

Écosse : des chiens choisissent les futurs médecins vétérinaires

La *Edinburgh Napier University* se distingue dans ses entretiens en imposant la présence de chiens lors du processus de sélection des étudiants. Deux objectifs sont visés par l'intervention des chiens : mettre les étudiants à l'épreuve et constater l'attitude des étudiants en présence de canins.

L'Université veut à la fois détendre les candidats et voir comment les futurs étudiants en médecine vétérinaire se comportent réellement au contact des animaux. La *Edinburgh Napier University* dénombre plus de 400 candidatures pour seulement 30 places disponibles dans ce programme d'études. L'Université espère donc pouvoir faciliter son choix avec la présence des chiens.

Trois chiens sont libres de faire ce qu'ils veulent dans la salle d'entrevue pendant que l'étudiant est questionné par les responsables de l'admission. En plus du comportement de l'étudiant avec les animaux, les professeurs peuvent déterminer la capacité d'attention du candidat. « Tous nos étudiants doivent effectuer des stages, donc si à ce stade ils ne peuvent pas gérer un chiot bien dressé, ils ne pourront certainement pas s'occuper d'un chien hargneux de 60 kg », explique l'Université.

Le mois dernier, lors de la période d'examens de l'Université de Montréal, la Fédération des associations du campus de l'Université a fait venir des chiens de l'organisme MIRA afin de détendre les étudiants. Cette initiative faisait partie de la semaine de relaxation organisée par la Fédération. ♦

Source : Coraline Mathon, *Quartier Libre*



La France interdit les produits porcins américains

La France va interdire les importations de porcs vivants et de produits à base de porc en provenance des États-Unis, du Canada, du Mexique et du Japon pour se prémunir d'une contamination par un virus qui ravage les élevages outre-Atlantique, a-t-on appris vendredi au ministère de l'Agriculture.

La décision devrait paraître au Journal Officiel de samedi [*n.d.l.r.* samedi 3 mai 2014], a déclaré à Reuters Jean-Luc Angot, directeur général adjoint de Direction générale de l'alimentation (DGAL) et chef des services vétérinaires.

La France veut éviter que le virus de la diarrhée épidémique porcine (PED) qui a tué quelque 7 millions de porcelets aux États-Unis en près d'un an et fait grimper les prix du porc à des records ne frappe un secteur déjà fragile, a-t-il expliqué.

« Quand on voit les chiffres, il y a de quoi être inquiet. Il y a peu de maladies qui ont une si forte mortalité à une si grande échelle, » a

déclaré Jean-Luc Angot. « Si elle apparaissait dans des régions comme la Bretagne qui concentre l'essentiel de la production porcine, cela serait dramatique. »

Sont interdits les porcs vivants, les semences et le sperme de porc — des produits que la France importe peu en provenance de ces pays — ainsi que les sous-produits à base de viande de porc comme l'alimentation animale, principalement du Canada, a-t-il précisé.

La diarrhée épidémique porcine, qui tue principalement les porcelets de moins de 10 jours, se propage par contact direct, mais aussi via l'alimentation animale. Des restes de porcs adultes infectés, tels que du sang séché, peuvent être incorporés dans l'alimentation animale pour porcins, transmettant ainsi le virus.

Si la Chine et le Japon ont déjà imposé des restrictions contre les importations de porc

américain, la France est le seul pays de l'Union européenne à les interdire.

Elle avait proposé l'adoption d'un embargo européen lors d'une réunion entre la Commission européenne et des experts le mois dernier, mais, malgré l'intérêt de grands producteurs de porc comme les Pays-Bas, le Danemark ou l'Allemagne, la Commission a refusé cette initiative, a déclaré Jean-Luc Angot, qui espère encore qu'un accord pourra être trouvé.

« Nous avons décidé de prendre des mesures au niveau national, en espérant qu'elles soient élargies au niveau européen, » a-t-il déclaré.

Le ministère a également demandé aux professionnels du secteur, qu'il a rencontrés cette semaine, de renforcer les mesures de biosécurité permettant d'éviter la pénétration de tout virus dans un élevage, a-t-il ajouté. ♦

Source : Reuters

Les cas de maladie de Lyme sont en hausse au Québec : mieux connaître la maladie, pour mieux conseiller ses clients et mieux se protéger

Par Dre Cécile Aenishaenslin, m.v., Faculté de médecine vétérinaire, Université de Montréal, Catherine Dea, résidente en santé publique et médecine préventive, Université de Sherbrooke et François Milord, médecin-conseil, Institut national de santé publique du Québec

Madame Untel amène son chien Pablo à votre clinique pour son rendez-vous annuel. Pendant l'examen, vous remarquez une tique adulte engorgée de sang. Vous la retirez et vous en informez la propriétaire. Cette dernière semble tout à coup extrêmement inquiète, car elle a récemment lu dans le journal que la maladie de Lyme était présente dans sa région, la Montérégie. Elle vous demande si elle avait pu développer la maladie de Lyme si cette tique l'avait également piquée. Sauriez-vous quoi lui répondre?

QU'EST-CE QUE LA MALADIE DE LYME?

La maladie de Lyme est causée par une bactérie, *Borrelia burgdorferi*, qui se transmet à l'humain via la piqûre d'une tique, *Ixodes scapularis*. Dans l'est de l'Amérique du Nord et donc au Québec, cette espèce de tique est la seule à pouvoir transmettre actuellement la maladie de Lyme. Ayant comme hôte principal le cerf, elle peut également se retrouver sur ce dernier, ou sur une autre espèce animale. Heureusement, la proportion de tiques infectées est faible au Québec : elle se situe entre 10 et 15 %.

Depuis quelques années, la maladie de Lyme est en augmentation dans la province. En 2004, uniquement deux cas chez l'humain avaient été signalés aux autorités de santé publique tandis qu'en 2013, ce nombre s'élevait à près de 140. Toutefois, le risque de contracter la maladie de Lyme reste relativement faible au Québec. Il est plus élevé en Montérégie, particulièrement dans le sud de la région. Les amateurs de plein air qui visitent la Nouvelle-Angleterre ou l'état de New York sont également plus à risque de contracter cette maladie.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX SYMPTÔMES?

Une personne atteinte présente habituellement une ou plusieurs lésions sur la peau (elle sera présente dans environ 80 % des cas



Image 1 : Lésion caractéristique de la maladie de Lyme

d'infection). Attention, une simple rougeur autour de la piqûre ne signifie pas que l'on ait la maladie de Lyme! En effet, la lésion caractéristique mesure toujours au moins 5 cm; on l'appelle *érythème migrant*. Cette lésion a tendance à grossir au cours des jours ou semaines suivant la piqûre et elle peut présenter des zones plus pâles, donnant parfois l'impression d'une cible.

Mis à part l'érythème migrant, les symptômes de la maladie de Lyme sont très variables. Certaines personnes vont présenter des douleurs musculaires et articulaires tandis que d'autres ressentiront des engourdissements ou de la faiblesse musculaire. Des symptômes généraux comme de la fièvre, des maux de tête ou de la fatigue sont également associés à cette maladie. Si elle n'est pas traitée, des complications touchant les systèmes nerveux, cardiaque ou articulaire peuvent parfois survenir.

Les animaux domestiques peuvent aussi contracter la maladie de Lyme. Des cas ont été rapportés chez les chats, les chevaux, les moutons et les vaches, mais les chiens sont l'espèce où la maladie est la plus fréquemment rapportée, quoique la grande majorité (95 %) des infections demeure asymptomatique. Les signes cliniques chez le chien sont de la fièvre, une perte d'appétit, de la léthargie, et des boiteries alternantes (polyarthrite).

COMMENT PRÉVENIR CETTE INFECTION?

Puisque les habitats naturels des tiques sont les boisés et les hautes herbes, il est recommandé de rester dans les sentiers dégagés lorsque vous faites des activités de plein air. À votre domicile, vous pouvez couper les broussailles et les branches qui avoisinent les aires de loisir extérieures.

Afin d'éviter les piqûres de tique, on conseille de porter des vêtements longs et d'appliquer un insectifuge sur les parties du corps exposées. Les produits contenant du DEET sont démontrés efficaces pour repousser les tiques. Après une activité plus à risque, il est important de procéder à un examen de la peau ainsi que des vêtements, afin de vérifier si une tique n'y serait pas accrochée. Les tiques adultes sont de la grosseur d'une pointe de crayon, tandis que les nymphes sont de la taille d'une tête d'épingle.

Si un chien se présente avec une tique fixée et déjà engorgée, il est très peu probable qu'elle se détache et qu'elle cherche à piquer un nouvel hôte, car la tique ne se nourrit de sang qu'une seule fois à chacun de ses trois stades de développement (larve, nymphe, adulte). Cependant, les chiens qui fréquentent un environnement à risque peuvent transporter une tique qui n'est pas encore fixée, et qui pourrait alors piquer les êtres humains qui caressent ou manipulent ces animaux. Bien que ce ne soit pas la façon la plus fréquente d'être piqué par une tique, des

personnes ont contracté la maladie de Lyme de cette façon, sans avoir eux-mêmes fréquenté l'habitat de la tique. De la même façon, lorsque vous examinez un animal, il n'est pas impossible qu'une tique non attachée se retrouve sur vous, et qu'elle vous pique. Avant de piquer, les tiques se déplacent sur leur hôte à la recherche d'un endroit chaud et humide, comme le pli du coude, les aisselles, les aines, ou le cuir chevelu (surtout chez les enfants).

En ce moment, rien n'indique qu'il y ait plus de cas de cette maladie chez les médecins vétérinaires que chez la population en général, mais il est recommandé d'être prudent. Les personnes les plus à risque sont plutôt celles qui font des activités extérieures dans des régions boisées où la maladie de Lyme est présente, comme la randonnée, le camping, le jardinage. Toutefois, si vous pratiquez dans une région où il est reconnu que la maladie est présente et que vous manipulez des animaux qui fréquentent des zones à risque, il peut être prudent de faire un examen corporel à la fin de votre journée, lorsque vous prenez une douche par exemple, afin de détecter la présence de tiques que vous n'auriez pas remarquée ou éliminée en appliquant vos mesures d'hygiène habituelles.

Pour prévenir l'infection chez le chien qui réside dans une région à risque, il est recommandé d'appliquer un traitement préventif acaricide pendant la période à risque, de mai à octobre. De plus, rappelons qu'un vaccin contre la maladie de Lyme existe pour les chiens. Ainsi, selon la volonté de votre client et la fréquence d'activités extérieures de l'animal, vous pouvez proposer la vaccination.

VOUS AVEZ ÉTÉ PIQUÉ PAR UNE TIQUE?

Pour transmettre la maladie de Lyme, la tique doit rester attachée à la peau durant plus de 24 heures. Le risque d'attraper la bactérie augmente avec la durée de la piqûre. Si vous notez la présence d'une tique sur vous, vous pouvez utiliser une pince à écharde pour l'enlever de la même façon que vous le feriez sur un animal : il suffit de placer la pince le plus près possible de la peau et de tirer de façon perpendiculaire en évitant de tourner. On doit ensuite laver le site de la piqûre avec de l'eau et du savon, puis se laver les mains.

Il est recommandé de conserver la tique, qu'elle soit morte ou vivante, dans un contenant rigide. Pour qu'elle puisse être analysée, il faut consulter un médecin afin que ce dernier envoie la tique au laboratoire. On devrait rester attentif à l'apparition de symptômes compatibles durant le mois suivant la piqûre.

VOUS AVEZ TROUVÉ UNE TIQUE SUR UN ANIMAL?

En tant que vétérinaire, si vous trouvez une tique sur un chien, vous pouvez la soumettre sans frais pour analyse au Laboratoire de santé publique du Québec. Les tiques doivent être entreposées et envoyées à la température ambiante, dans un contenant hermétique, sans rien y ajouter. Le laboratoire en fera l'identification et enverra à Winnipeg les tiques de l'espèce *Ixodes scapularis* pour rechercher l'infection par *Borrelia*, *Babesia* et *Anaplasma* par PCR. Toutes ces infections sont transmises par cette tique.

Les objectifs de ce programme de surveillance sont de connaître la distribution géographique d'*Ixodes scapularis* dans les différentes régions du Québec, de même que leur statut de porteurs d'agents

pathogènes. Il est important que les vétérinaires participent à ce programme afin de documenter l'évolution des populations de tiques au Québec. Lorsque l'établissement des tiques est confirmé dans une région, le laboratoire cesse la surveillance. Ainsi, depuis 2009, le laboratoire n'offre plus ce service à la clientèle vétérinaire de la Montérégie. Si vous résidez dans cette région, vous pouvez envoyer la tique pour identification au laboratoire de parasitologie de la Faculté de médecine vétérinaire. La Faculté offre aussi l'identification de *Borrelia* et d'*Anaplasma* chez les tiques *Ixodes scapularis*.



Image 2 : Tique du chevreuil, *Ixodes scapularis*

VOUS CROYEZ ÊTRE ATTEINT DE LA MALADIE DE LYME?

Si vous pensez être atteint de la maladie de Lyme, il faut consulter un médecin. Il n'est pas nécessaire d'avoir observé une tique sur la peau pour soupçonner cette maladie, seulement la moitié des personnes ayant reçu un diagnostic rapporte une piqûre de tique. Le médecin décidera s'il est pertinent de faire des tests de laboratoire ou de prescrire un traitement. Par contre, il n'est pas indiqué de prendre des médicaments en prévention si vous avez été piqué sans présenter de symptôme. ♦

Pour en savoir plus sur la maladie de Lyme :

- Consultez la revue *Le Veterinarius* d'avril 2013, section *Veterinarius* + sur le site Internet de l'Ordre.
- <http://www.sante.gouv.qc.ca/problemes-de-sante/maladie-de-lyme/>
- http://www.inspq.qc.ca/lspq/fichesPDF/guide_services_identification_tiques_origine_animale.pdf

Note : Cet article s'inspire de la source suivante : Catherine Dea, résidente en santé publique et médecine préventive, Université de Sherbrooke et François Milord, médecin-conseil, Institut national de santé publique du Québec, "La maladie de Lyme : mieux la connaître pour la prévenir", dans REFLETS (journal de L'Association québécoise des retraités des secteurs publics et parapublic), (septembre 2013): page 11. Des modifications ont été apportées au texte original.

L'usage judicieux des antibiotiques en médecine vétérinaire des grandes populations animales

Par les membres du Comité d'étude de l'AVIA sur l'utilisation des antibiotiques

L'Association des médecins vétérinaires en industrie animale (AVIA) est une association de médecins vétérinaires œuvrant dans le domaine des grandes populations animales. Ses membres proviennent de divers secteurs d'activités comme la pratique avicole ou porcine, la recherche, l'enseignement, le secteur pharmaceutique, les instances fédérales, provinciales et d'autres.

Historiquement, l'AVIA a concentré ses activités sur la formation continue de ses membres et ce rôle demeure sa mission principale. Toutefois, au cours des dernières années, l'association est de plus en plus sollicitée pour émettre des opinions à l'égard de dossiers variés tels que le bien-être animal, l'usage des antibiotiques en production animale, l'orientation de la recherche fondamentale et appliquée, les plans de mesures d'urgence, etc.

Cette évolution s'explique en bonne partie par le très grand éventail de compétences représentées au sein de l'association. En effet, il n'existe pas d'autres plateformes où tous les médecins vétérinaires concernés par les grandes populations animales sont représentés et peuvent s'exprimer. Cette composition unique fait de l'AVIA un lieu privilégié de réflexion et un interlocuteur incontournable quand vient le temps de répondre aux questions de santé relatives aux grandes populations animales.

Dans le dossier de l'utilisation des antibiotiques en médecine vétérinaire, l'association juge qu'il est prioritaire de définir une position sur cet enjeu majeur. En effet, les médecins vétérinaires, en particulier ceux œuvrant dans le domaine des grandes populations animales, sont préoccupés par cette situation et l'Association est régulièrement questionnée à ce propos.

MANDAT ET COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉTUDE

Il devenait alors essentiel pour l'AVIA de définir une position réfléchie et qui serait acceptée par les intervenants vétérinaires en industrie animale. C'est le mandat qui a été confié par l'exécutif au Comité d'étude sur l'usage judicieux des antibiotiques en médecine vétérinaire des grandes populations animales.

Le Comité d'étude créé par l'exécutif représente bien la diversité des activités réalisées par les médecins vétérinaires qui gravitent dans le secteur de l'industrie animale. Le Comité d'étude était composé des membres suivants :

- Dr Frédéric Beaulac, m.v.
- Dre Martine Boulianne, m.v., Ph. D., Dipl. A.C.P.V.
- Dr André Broes, m.v., Ph. D.
- Dr Martin Choinière, m.v.
- Dr Jean-Philippe Doyon, m.v.
- Dr Sylvain Messier, m.v., I.P.S.A.V.
- Dre Isabelle Moreau, m.v., M. Sc.
- Dr Charles Surprenant, m.v. (président du Comité d'étude)



RÔLE DU MÉDECIN VÉTÉRINAIRE QUÉBÉCOIS

Dans l'amorce de sa réflexion, le comité a tenu d'abord à établir le rôle et les responsabilités du médecin vétérinaire dans le contexte réglementaire québécois. Ainsi, le médecin vétérinaire est le seul professionnel possédant les connaissances et les compétences lui permettant d'évaluer l'état de santé et diagnostiquer les maladies chez les animaux. Il a alors la responsabilité d'établir des plans de prophylaxie afin de prévenir l'apparition de maladies et des protocoles curatifs pour traiter les pathologies existantes.

Le médecin vétérinaire est tenu d'établir une relation vétérinaire-client-patient (RVCP) afin d'avoir une connaissance appropriée de

l'état sanitaire des populations animales qu'il supervise. Cette relation se fonde sur différentes sources d'information telles que des visites d'élevages, l'historique sanitaire du troupeau et du flot d'animaux en découlant.

LORS DE L'ÉTABLISSEMENT D'UN PROTOCOLE DE PROPHYLAXIE OU THÉRAPEUTIQUE, LE MÉDECIN VÉTÉRINAIRE DOIT TENIR COMPTE DE CERTAINS PARAMÈTRES TELS QUE :

- Signes cliniques et diagnostic;
- L'état d'avancement de la science ou de normes consensuels;
- L'efficacité des traitements;
- Le bien-être du/des animaux traités;
- La salubrité et l'innocuité des produits destinés à la consommation;
- L'utilisation judicieuse et le respect des normes légales et réglementaires (par ex. programmes d'assurance de la qualité) dans l'utilisation des médicaments et des vaccins.

Le médecin vétérinaire doit donner les explications et informations pertinentes concernant le diagnostic établi, les effets secondaires possibles et l'évolution attendue de la condition pathologique, permettant au client de prendre une décision éclairée. Afin d'assurer pleinement la protection du public, le médecin vétérinaire est tenu de respecter le Code de déontologie élaboré par l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

Si le médecin vétérinaire juge que des facteurs qui sont en dehors de son champ d'expertise risquent de favoriser l'apparition de problèmes de santé, il doit référer le client à un autre professionnel du domaine de l'industrie animale.

Par leur vigilance et leurs actions, les médecins vétérinaires œuvrant dans le domaine des grandes populations animales se doivent d'utiliser les médicaments de façon judicieuse et responsable, au bénéfice des animaux, des éleveurs et du public en général. L'usage des antibiotiques est essentiel en médecine vétérinaire puisqu'ils font partie de l'arsenal thérapeutique servant à veiller à la santé et au bien-être des animaux.

Certains intervenants suggèrent que l'utilisation des antibiotiques chez les animaux devrait être grandement limitée émettant l'hypothèse que l'antibiothérapie animale joue un rôle important sur l'antibiorésistance humaine. À juste titre, cette question préoccupe le public et le corps médical et donne lieu à des débats parfois passionnés. Dans un effort de concertation primordiale entre les secteurs humain et vétérinaire, il est important toutefois de réaliser et d'accepter que la réponse à cette question n'est pas simple et doit être nuancée.

LE PHÉNOMÈNE DE L'ANTIBIORÉSISTANCE

Depuis leur découverte, les antibiotiques ont définitivement contribué à améliorer la qualité de vie des humains et des animaux. Toutefois, l'utilisation des antibiotiques en médecines humaine et vétérinaire a augmenté de façon considérable le nombre de souches bactériennes résistantes aux antibiotiques, incluant des souches pathogènes.

En réalité, le phénomène de l'antibiorésistance existait bien avant la découverte des antibiotiques et leur utilisation chez l'homme et les

animaux. En effet, il s'agit simplement d'un mécanisme de défense naturelle utilisé par les espèces bactériennes qui vivent au contact d'autres microorganismes qui produisent des antibiotiques naturels (ex. *Penicillium*, *Streptomyces*, etc.). Initialement, l'utilisation d'antibiotiques ne crée pas de souches résistantes, mais en présence d'un antibiotique X, les souches résistantes à cet antibiotique ont un avantage sélectif vis-à-vis des bactéries qui y sont sensibles, elles les remplacent et sont celles qui prolifèrent. Il s'agit d'un phénomène de « sélection naturelle ».

En médecine humaine, on signale au cours des 10 dernières années de plus en plus d'infections causées par diverses espèces bactériennes résistantes à de nombreux antibiotiques (souches multirésistantes), et exceptionnellement, mais de façon plus inquiétante, à pratiquement tous les antibiotiques sur le marché. En médecine vétérinaire, le phénomène d'antibiorésistance est à ce jour moins important qu'en médecine humaine, mais on constate une progression continue du phénomène chez certaines espèces bactériennes. Cette progression semble varier en fonction des bactéries, des antibiotiques, des espèces animales et des régions.

Le phénomène de l'antibiorésistance est extrêmement complexe et encore mal compris. La relation entre les quantités d'antibiotiques utilisées et le développement de l'antibiorésistance n'est pas aussi évidente qu'elle peut paraître de prime abord. En fait, la situation varie grandement selon les bactéries et les antibiotiques. Il faut tenir compte des bactéries en cause de même que des antibiotiques et de leur mode d'utilisation (voie d'administration, posologie, durée de traitement, etc.).

Par exemple, le lien animaux-humains a pu être établi pour certaines bactéries zoonotiques et certains antibiotiques. Notamment, avec l'utilisation des fluoroquinolones chez la volaille qui s'est rapidement traduite par l'apparition de souches de *Salmonella* spp. et de *Campylobacter* spp. résistantes à cet antibiotique et ces mêmes souches ensuite été isolées chez les humains.

Par contre, la situation s'avère différente pour d'autres bactéries non zoonotiques et beaucoup plus complexe. Il est théoriquement possible que des souches antibiorésistantes présentes chez les animaux puissent transférer leurs gènes de résistance à des bactéries se retrouvant chez les humains, incluant des bactéries pathogènes pour ces derniers. L'inverse est également vrai. Cette situation crée ainsi de nouvelles souches de bactéries résistantes, tant pour les humains que pour les animaux.

À notre avis, il est important de constater que le phénomène d'antibiorésistance chez l'humain concerne majoritairement des antibiotiques qui ne sont pas ou peu utilisés en médecine vétérinaire et des bactéries pour lesquelles l'acquisition de gènes de résistance à partir de souches animales n'est pas clairement établie. Par conséquent, il semble logique de penser que la situation chez les souches humaines s'explique bien davantage par l'utilisation des antibiotiques chez les humains plutôt que chez les animaux.

Cela dit, il incombe aux médecins vétérinaires d'utiliser les antibiotiques de façon judicieuse afin de limiter la progression de l'antibiorésistance chez les bactéries animales et tenter de limiter le transfert de souches zoonotiques aux humains ou, éventuellement, le passage de gènes de résistance des souches animales aux souches humaines.

Enfin, il est important de rappeler que les médecins vétérinaires ne sont pas les seuls intervenants dans ce dossier et que les propriétaires d'animaux de production, leurs associations et les divers paliers de gouvernement ont des responsabilités et se doivent de les assumer. Ils doivent prendre conscience de leur intérêt à préserver l'efficacité de ces produits et des conséquences potentielles de leurs gestes sur la santé humaine.

Nous estimons que l'accès aux antibiotiques à usage vétérinaire devrait être soumis au contrôle strict des médecins vétérinaires. Actuellement, seules les provinces de Québec et Terre-Neuve exigent que tous les médicaments vétérinaires soient vendus et utilisés sous prescription d'un médecin vétérinaire.

UTILISATION DES ANTIBIOTIQUES EN MÉDECINE D'ÉLEVAGE

Le rôle des antibiotiques pour soigner les animaux ne peut être ignoré pour de multiples raisons importantes pour les animaux, mais aussi pour les humains :

- Éviter des souffrances aux animaux malades;
- Prévenir des mortalités et des retards de croissance;
- Éviter la transmission de certains pathogènes aux humains;
- Assurer que des animaux sains entrent dans la chaîne alimentaire.

Les produits antibactériens utilisés comme facteurs de croissance sont généralement incorporés à faibles doses dans les aliments des animaux et permettent à ceux-ci d'utiliser de manière plus efficace les aliments. Cela se traduit par une croissance plus rapide des animaux ou par une meilleure conversion des aliments en viande, ou par les deux.

Il est important de mentionner que les antibiotiques autorisés comme facteurs de croissance au Canada sont listés dans le Recueil des notices sur les substances médicamenteuses (RNSM) de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Le Recueil précise clairement les conditions dans lesquelles ces antibiotiques peuvent être utilisés (espèce animale, âge, dosage, durée du traitement, période de retrait, etc.).

Toutefois, les allégations d'utilisation énoncées dans le RNSM peuvent porter à confusion. En effet, certains antibiotiques peuvent avoir des allégations comme « facteurs de croissance » et d'autres pour « usage thérapeutique ». C'est le cas notamment des ionophores utilisés pour prévenir la coccidiose (maladie parasitaire) chez la volaille, alors qu'ils sont inscrits en tant que facteurs de croissance chez les porcs et les bovins.

Les antibiotiques inscrits présentement comme facteurs de croissance dans le RNSM appartiennent aux classes II, III et IV (classification des antimicrobiens selon leur importance en médecine humaine établie par Santé Canada). Seulement les antibiotiques des classes II et III sont également utilisés chez les humains. C'est pourquoi l'AVIA considère que l'utilisation de ces derniers comme facteurs de croissance ne saurait être justifiée et responsable, en regard des risques potentiels qu'ils posent en matière de développement de l'antibiorésistance.

À l'inverse, les facteurs de croissance de classe IV ne sont pas utilisés en médecine humaine et ils ne semblent pas participer au développement de l'antibiorésistance. Par conséquent, ils méritent de pouvoir continuer à être utilisés en raison des retombées positives pressenties, tant pour les animaux, les pratiques d'élevage que pour l'environnement.

UTILISATION EN DEHORS DES DIRECTIVES DE L'ÉTIQUETTE (UMDDE OU USAGE HORS HOMOLOGATION)

Comme les autres médicaments homologués par Santé Canada, les antibiotiques sont approuvés pour des indications spécifiques (espèces animales, maladies) et selon un mode d'utilisation précis (voie d'administration, dosage, durée du traitement, temps d'attente). Toutefois, certains antibiotiques ont été approuvés il y a longtemps et leur mode d'utilisation approuvé n'est plus en accord avec les connaissances scientifiques actuelles (ex. dosage insuffisant).

Par ailleurs, ils peuvent ne pas avoir été approuvés pour certaines espèces animales (en particulier les espèces dites mineures comme le lapin, les palmipèdes, les poissons, etc.) ou pour certaines indications particulières (maladies dites orphelines, car rares) alors que les connaissances scientifiques récentes en démontrent l'intérêt dans ces contextes. L'utilisation hors homologation, lorsqu'elle est faite avec discernement par un professionnel, devient un outil nécessaire pour l'utilisation judicieuse des antibiotiques. Il nous apparaît dès lors essentiel de préserver ce droit qu'ont les médecins vétérinaires de prescrire certains antibiotiques en dehors des directives de l'étiquette, dans la mesure où ces utilisations reposent sur des données scientifiques disponibles et sont soutenues par une organisation comme le CgFARAD (Canadian Global Food Animal Residue Avoidance Databank) ou par d'autres spécialistes reconnus.

De la même façon, la Distribution de médicaments d'urgence (Emergency Drug Release-EDR) doit être maintenue puisqu'elle permet, de façon contrôlée, l'utilisation de produits qui ne sont pas actuellement offerts au Canada.

En médecine vétérinaire, les antibiotiques sont utilisés à plusieurs fins qui répondent à diverses situations :

1. Usage curatif : Traiter les animaux atteints d'une infection bactérienne. Il s'agit de l'approche la plus souvent utilisée en médecine individuelle;
2. Usage métaglyptique : Traiter l'ensemble des animaux d'un groupe alors que certains d'entre eux ont commencé à présenter des signes d'une infection bactérienne. Cette approche constitue un élément particulier et important de l'approche médicale en médecine de population en limitant les risques que les animaux sains, en contact avec les animaux malades, développent la maladie;
3. Usage préventif ou prophylactique : Traiter l'ensemble des animaux d'un groupe alors qu'ils sont encore sains, mais que l'historique de l'élevage indique que le risque qu'ils puissent développer une infection bactérienne à court terme est élevé. Cet usage peut s'avérer judicieux lorsqu'il est établi pour une période de temps qui permet la mise en place d'autres mesures susceptibles de prévenir les problèmes (par ex. vaccination, élimination de certains agents pathogènes, optimisation des conditions d'élevage, etc.);
4. Facteurs de croissance : Moduler la flore digestive dans le but d'éviter une dysbactériose et son effet négatif sur la croissance des animaux. C'est, de loin, l'usage le plus controversé auprès de la population qui mérite une attention particulière.

En ce qui concerne l'utilisation de préparations magistrales, l'AVIA considère que les médecins vétérinaires doivent privilégier les produits homologués avant les préparations magistrales. Lorsque celles-ci sont requises, leur utilisation doit répondre à des critères précis déjà établis par les autorités compétentes. La cascade décisionnelle thérapeutique récemment distribuée constitue un outil de référence à consulter pour guider la marche à suivre.

À l'instar de nombreuses autres organisations, l'AVIA est grandement préoccupée par les usages hors homologations qui sont en ce moment autorisés lors « d'importation pour usage personnel » et de l'utilisation d'antibiotiques sous forme d'ingrédients pharmaceutiques actifs (IPA) en vrac. Le contrôle est nettement déficient à cet égard et grandement préjudiciable pour la population humaine et animale et l'environnement. Les autorités gouvernementales doivent assumer leur responsabilité et prendre les décisions qui s'imposent depuis longtemps.

CONCLUSION

L'Association des médecins vétérinaires en industrie animale a voulu traiter les éléments du dossier qui lui apparaissaient les plus importants à ce jour. Ces conclusions devront sans aucun doute évoluer dans le temps. Il est souhaité que les réflexions amorcées puissent contribuer à un mouvement à plus grande échelle, engageant tous les intervenants de la santé, puisque les antibiotiques constituent des médicaments essentiels pour contrôler les maladies d'origine bactérienne chez les animaux et chez les humains. De plus, certaines bactéries sont communes à l'humain et à l'animal.

En résumé, il est évident que l'utilisation des antibiotiques conduit inexorablement au développement de l'antibiorésistance, tant en médecine humaine qu'en médecine vétérinaire, bien que le phénomène semble provoquer actuellement de plus graves problèmes du côté de la santé humaine que de la santé animale. Ainsi, les problèmes d'antibiorésistance rencontrés en médecine humaine sembleraient davantage attribuables à l'usage d'antibiotiques en médecine humaine.

À cet égard, la relation entre l'usage des antibiotiques chez les animaux et le développement de l'antibiorésistance chez les bactéries pathogènes pour les humains est extrêmement complexe et encore mal comprise. Les connaissances en matière de développement de l'antibiorésistance, de l'usage des antibiotiques (molécules, quantités, modalités) et de l'usage judicieux des antibiotiques doivent être bonifiées.

L'association considère qu'il faut utiliser les antibiotiques de manière judicieuse en productions animales afin de préserver leur efficacité chez les animaux et les humains; à cet égard, les médecins vétérinaires ont un rôle essentiel à jouer.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ D'ÉTUDE SUR L'USAGE JUDICIEUX DES ANTIBIOTIQUES EN MÉDECINE VÉTÉRINAIRE DES GRANDES POPULATIONS ANIMALES

1. En tant que professionnels de la santé animale, nous considérons que les médecins vétérinaires doivent contribuer à utiliser les antibiotiques chez les animaux de manière judicieuse. Par conséquent, nous recommandons à nos membres d'appliquer les recommandations élaborées à cet égard par nos associations professionnelles.
2. Eu égard aux utilisations hors homologation des antibiotiques (en dehors des antibiotiques de classe I), nous considérons ces usages essentiels et judicieux dans certaines circonstances. Nous

les recommandons dans la mesure où ils peuvent être justifiés scientifiquement.

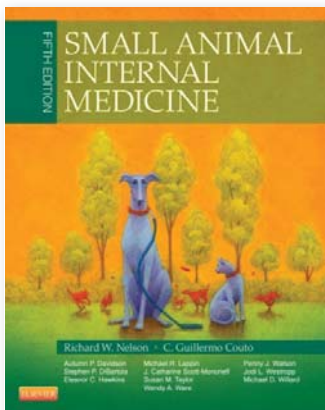
3. Eu égard à l'utilisation des antibiotiques de classe I, nous recommandons de limiter leur utilisation à des situations précises (voir le rapport produit par le comité).
4. Eu égard à l'utilisation des antibiotiques à titre préventif (prophylactique), nous recommandons de remettre régulièrement en question cette utilisation et de favoriser d'autres approches préventives (par ex. vaccination, vide sanitaire, tout-plein tout-vide, etc.).
5. Eu égard à l'utilisation d'antibiotiques comme « facteurs de croissance », nous recommandons de n'utiliser que des antibiotiques qui ne sont pas utilisés en médecine humaine tels que les ionophores et les flavophospholipides (classe 4).
6. Eu égard à l'utilisation des antibiotiques sous forme d'ingrédients pharmaceutiques actifs (IPA) en vrac. Nous considérons que cette pratique devrait être interdite. Par contre, nous considérons que leur utilisation dans des préparations magistrales est justifiée à certaines conditions (voir le rapport produit par le comité).
7. Par ailleurs, nous considérons que l'utilisation plus judicieuse des antibiotiques exige une approche concertée des différents professionnels et organisations concernés (médecins vétérinaires, éleveurs, meuniers, Santé Canada, OMVQ, MAPAQ, etc.) et recommandons à l'AVIA de continuer à participer aux initiatives allant dans ce sens.
8. Nous recommandons de mieux documenter le phénomène d'antibiorésistance lorsque possible dans les grandes populations animales et nous considérons que l'AVIA devrait collaborer aux initiatives dans ce sens, dans la mesure où elles sont scientifiquement fondées.
9. Les connaissances relatives à l'usage des antibiotiques (quantités et molécules utilisées) en production animale sont insuffisantes. Nous considérons l'acquisition de celles-ci comme un premier pas essentiel vers un usage plus judicieux des antibiotiques. Nous recommandons donc que l'AVIA continue de s'impliquer de façon très active dans cette démarche.
10. Nous recommandons que l'AVIA continue d'encourager les différents secteurs d'élevage à adopter des méthodes de production favorisant la santé des animaux en limitant le recours aux antibiotiques (animaux assainis, vaccination, tout-plein tout-vide, etc.).
11. Nous recommandons à l'AVIA d'accorder et de revoir régulièrement ses activités de formation continue et optimale à l'utilisation judicieuse des antibiotiques et au contrôle de l'antibiorésistance.
12. Nous recommandons à l'AVIA de maintenir actif un groupe de réflexion sur les problématiques de l'utilisation des antibiotiques et de l'antibiorésistance. En annexe, nous proposons des questions à aborder dans le futur (voir le rapport produit par le comité).

Pour toute information supplémentaire sur le rapport qui a été adopté par l'AVIA, n'hésitez à nous contacter à info@aviaqc.ca ♦

Nouvelles parutions

L'ORDRE DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES DU QUÉBEC VOUS PROPOSE QUELQUES SUGGESTIONS DE LECTURE.

Ces ouvrages sont en vente en ligne, entre autres à l'adresse www.lmslivre.com. On peut aussi joindre la Librairie médicale et scientifique par téléphone en composant le 450 464-3166.

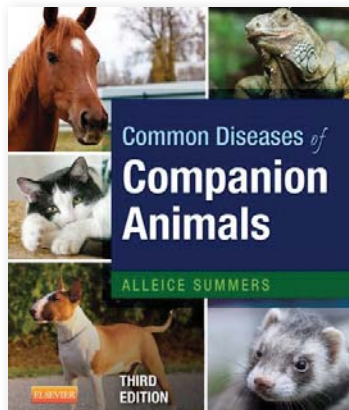


Small Animal Internal Medicine, 5th Edition

Auteurs : Richard W. Nelson, DVM et C. Guillermo Couto, DVM

Avec ses centaines d'images et axée sur la pratique clinique, la 5^e édition de cet ouvrage vous aidera à reconnaître, établir un diagnostic et traiter les troubles internes communs et les conditions qui s'y rattachent. Étapes par étapes, les procédures à suivre sont clairement identifiées. Des centaines de tableaux récapitulatifs facilitent la recherche des signes cliniques, les causes potentielles, l'information sur les médicaments et les modalités de traitement. Cette édition est enrichie avec les derniers résultats de recherches sur le diagnostic et le traitement de petites pathologies animales. Rédigé par les vétérinaires cliniciens Richard Nelson et C. Guillermo Couto, avec la collaboration d'une équipe d'experts, le guide est facile à lire afin de résoudre rapidement les défis médicaux auxquels vous faites face régulièrement.

Prix spécial LMS : 228,95 \$ + TPS.

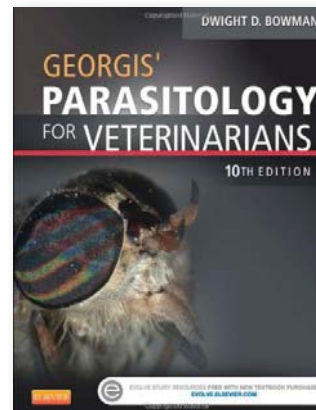


Common Diseases of Companion Animals, 3rd Edition

Auteure : Alleice Summers, DVM

Accédez rapidement aux maladies les plus communes rencontrées par les vétérinaires grâce à la 3^e édition du *Common Diseases of Companion Animals*. Ce document de référence est divisé selon les espèces, avec des chapitres sur leur anatomie. Les maladies sont présentées sous forme de monographie avec des cas cliniques, des diagnostics laboratoires, des options de traitement et des informations à transmettre à vos clients. Tout ce dont vous avez besoin en un seul volume!

Prix spécial LMS : 71,25 \$ + TPS.



Georgis' Parasitology for Veterinarians, 10th Edition

Auteur : Dwight D. Bowman, MS, PhD

La 10^e édition du *Georgis' Parasitology for Veterinarians* fournit l'information la plus actuelle sur les parasites rencontrés couramment dans la pratique vétérinaire. Son approche vise principalement des parasites qui s'attaquent aux animaux domestiques comme les chiens, les chats, les chevaux, les cochons et les ruminants, mais couvre aussi les organismes qui infectent les volailles, les animaux de laboratoire et les espèces exotiques. Cette édition comporte des chapitres sur les arthropodes, les protozoaires ainsi que les helminthes, de leur taxonomie à leurs cycles de vie ainsi que leur signes cliniques, les diagnostics et traitements pour chaque infection ou infestation parasitaires. D'autres chapitres passent en revue les maladies à transmission vectorielles, des médicaments antiparasitaires, des diagnostics parasitologiques, des diagnostics histopathologiques, en plus d'un nouveau chapitre sur la vaccination.

Prix spécial LMS : 106,50 \$ + TPS.



La tique grimpe sur le chien

~~Elle se fixe au chien pour se nourrir~~

Elle meurt



Une étape de moins fait toute la différence.

Une tique qui meurt avant de s'être fixée à un chien ne peut pas transmettre de maladies. Conçu spécialement pour les chiens, K9 advantix® II commence à agir avant que les tiques se fixent à l'animal, réduisant le risque de maladie de Lyme et d'autres maladies transmises par les tiques. Homologué contre TOUTES les principales espèces de tiques, K9 advantix® II empêche également les puces de piquer en 3 à 5 minutes* et interrompt tous les stades du cycle de vie des puces. Contribuez à la lutte contre les tiques. Informez-vous auprès de votre représentant de Bayer dès aujourd'hui et découvrez en quoi K9 advantix® II est différent.

* Mehlhorn H., Hansen O., Mencke N. *Parasitol Res.* 2001;87(3):198-207.
Mehlhorn H. *Suppl Compend Contin Educ Pract Vet.* 2000;22(4A):4-8.
Mehlhorn H, Mencke N, Hansen O. *Parasitol Res.* 1999; 85(8-9): 625-663.

K9 advantix® II

Des applications santé pour médecins vétérinaires futés

Par Guy Sabourin



VETERINARY ANESTHESIA

Une application créée pour aider les vétérinaires, étudiants et techniciens en santé animale à apprivoiser l'anesthésie des petits animaux comme les chiens et les chats. Cette application donne accès à un grand choix de médicaments anesthésiants. L'utilisateur peut lire et apprendre au sujet de la sédation, de l'anesthésie et des médicaments analgésiques. Pour faciliter les calculs, l'application renferme aussi un calculateur simple de médicaments vétérinaires.

Pour appareils Android. Coût : gratuit.
Disponible sur Google Play.



VETERINARY ALIVEECG

Cette application permet de faire un électrocardiogramme à un animal à partir d'un téléphone intelligent. Il faut d'abord acheter le moniteur cardiaque *AliveCor Veterinary Heart Monitor* au coût de 200 \$, au www.AliveCorVet.com. Ensuite, aucune configuration n'est nécessaire. Une fois l'application installée, la lecture cardiaque se fait sans fil et la courbe apparaît en temps réel sur l'écran du téléphone. Le résultat est automatiquement stocké sur iCloud, pour consultation future.

Pour iPhone et iPad. Coût : gratuit.
Disponible sur iTunes.



VET NURSE QUICK REFERENCE

Voici une application qui se veut une source de références rapides pour le personnel infirmier et technique du monde vétérinaire. On y retrouve des définitions, symptômes, maladies, périodes d'incubation, biochimie pour chiens, chats et lapins, calculateur pour surfaces corporelles, gaz, liquides corporels, transfusions et infusions, outil de conversion, notes pour le patient. Utile en cabinet ou sur la route.

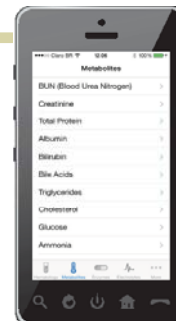
Pour les appareils Android. Coût : 3,50 \$.
Disponible sur Google Play.



VET BLOOD TESTS GUIDE

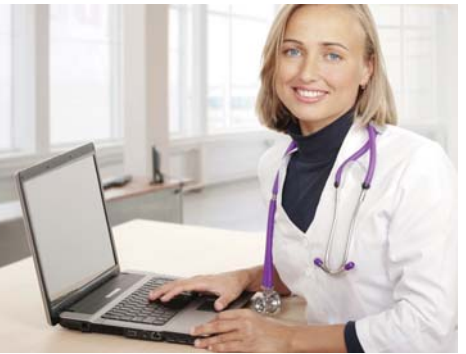
Cette application renferme les valeurs de référence des tests sanguins communs chez les petits animaux ainsi que les diagnostics différentiels. Des exemples? Électrolytes, métaux, hématologie, hormones, nutriments et métabolites, albumine, cortisol, hémoglobine, lipase, protéines, cellules rouges, sodium, créatine, cholestérol, glucose, bilirubine et quantité d'autres.

Pour les appareils Android. Coût : 11 \$.
Disponible sur Google Play.



Des sites Web d'intérêt pour médecins vétérinaires à l'affût

Par Guy Sabourin



Chercheurs en santé animale

Depuis 1920, la *Conference of Research Workers in Animal Diseases* (CRWAD), un organisme américain à but non lucratif, travaille à diffuser le plus possible les récentes avancées de la recherche en santé animale. Le CRWAD s'intéresse à dix thèmes, dont : la pathogenèse bactérienne et virologique, l'économie de la santé animale, la biosécurité, l'épidémiologie des animaux de compagnie, l'immunologie, les maladies respiratoires. On peut lire les résumés de recherche en ligne.

Page d'accueil au : <http://www.cvmbs.colostate.edu/mip/crwad/index.htm>



Communauté globale de vétérinaires

The *World Small Animal Veterinary Association* (WSAVA) se veut une communauté mondiale de vétérinaires qui s'intéressent aux animaux de compagnie. Il s'agit d'une association d'associations qui représente à ce jour 180 000 vétérinaires sur la planète. Le but est d'échanger de l'information scientifique entre vétérinaires et entre organisations professionnelles. Le site Internet regorge d'information d'intérêt.

Page d'accueil au : <http://www.wsava.org/>

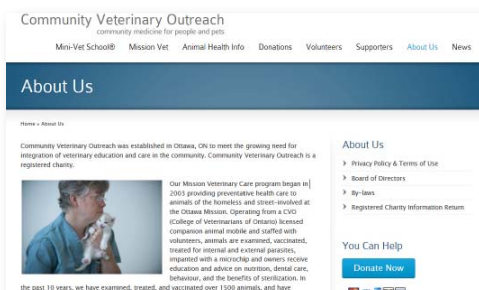


Compagnon de rue

Plusieurs des 150 000 jeunes Canadiens qui dorment dans la rue soir après soir possèdent un animal de compagnie. Des chercheurs ontariens ont voulu en savoir davantage sur les bienfaits physiques et émotifs que ces derniers peuvent tirer de la fréquentation assidue de leur compagnon. Créer une routine et avoir moins recours aux drogues font notamment partie des bénéfices. L'étude a été publiée en décembre 2013 dans le *Journal of Sociology and Social Welfare*.

Le résumé : <http://vetoutreach.org/2014/01/effects-of-companion-animal-ownership-on-street-involved-youth/>

L'étude : http://www.wmich.edu/hhs/newsletters_journals/jssw_institutional/institutional_subscribers/40.4.Lem.pdf



Des heures de lecture!

Le *Community Veterinary Outreach*, un groupe canadien de médecine communautaire pour humains et animaux basé à Ottawa, met à la disposition des internautes une série d'articles très pertinents sur la santé animale physique et psychologique. D'abord créé en 2003 pour soigner les animaux des sans-abri, l'organisme a vite réalisé que la communauté avait aussi besoin d'éducation concernant la santé animale. Développant ainsi une nouvelle avenue à sa mission.

À propos de l'organisme : <http://vetoutreach.org/about-us/>

Les articles : <http://vetoutreach.org/pet-health-resources/>

Loi anti pourriel et gestion responsable des antimicrobiens

Par Dr Jean Gauvin, M.V., Président désigné, Association canadienne des médecins vétérinaires, Président, Sommet des leaders vétérinaires 2014 de l'ACMV

La nouvelle Loi canadienne anti pourriel (LCAP) a été finalisée et entrera en vigueur le 1er juillet 2014. Si vous n'avez pas déjà commencé à planifier votre conformité à la LCAP, il est maintenant temps d'envisager comment votre entreprise mettra en œuvre les changements qui sont requis afin de respecter les règlements associés à cette nouvelle loi. Vous avez des questions? Visitez www.combattrelepourriel.gc.ca ou contactez l'équipe des communications de l'ACMV à communications@cvma-acmv.org ou au 613 236-1162, poste 128.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a récemment annoncé la publication d'un nouveau rapport sur l'antibiorésistance intitulé « Antimicrobial Resistance Global Report on Surveillance ». Le rapport présente un survol complet de l'antibiorésistance jusqu'à maintenant et contient des données provenant de 114 pays, y compris le Canada.

Selon l'OMS, l'antibiorésistance représente maintenant une menace majeure pour la santé publique dans toutes les régions du monde. C'est pourquoi l'Association canadienne des médecins vétérinaires (ACMV) a désigné la gestion responsable des antimicrobiens comme un enjeu prioritaire.

J'en profite pour vous inviter au Sommet des leaders vétérinaires, qui est ouvert à tous les vétérinaires et qui aura lieu le 9 juillet prochain durant le Congrès 2014 de l'ACMV à St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador.

Vous avez de questions? Communiquez avec votre bureau national de l'ACMV au 1-800-567-2862 ou à admin@cvma-acmv.org, ou contactez-moi directement au 514-634-4190 ou à dr.gauvin@videotron.ca. ♦



CANADIAN VETERINARY
MEDICAL ASSOCIATION

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES




ema

Événement Mieux-être Animal

L'amour des animaux, une passion commune

AU PROFIT DE ANIMA-Québec, Fondation DMV, Fondation de l'hôpital vétérinaire Victoria



Nous vous invitons à cet événement unique pour la cause du mieux-être animal

Mercredi 17 septembre 2014

Réservez vite cette date à votre agenda!

Attention nouvelle date!



Nouveau

EMA Swing - Tournoi de golf
Au Club de golf le Parcours du cerf de Longueuil

EMA Roule - Rallye-vélo en équipe
Prêts à relever un défi?
Inscrivez-vous au rallye-vélo au parc des îles de Boucherville

Pour plus d'information :

- www.cdmv.com, section Événements
-  Événement Mieux-être animal



Dre Diane Franck récipiendaire du prestigieux Prix de la francophonie vétérinaire

Par Dr Michel Pepin



Drs Joël Dehasse, Maurice Roze, président de la FAFVAC et Diane Franck

Le 26 avril 2014, l'Association des médecins vétérinaires du Québec (AMVQ) en pratique de petits animaux dans le cadre de son 25^e congrès annuel et de la Journée mondiale des vétérinaires, dévoilait le nom des deux récipiendaires du Prix de la francophonie vétérinaire remis par la Fédération des associations francophones de vétérinaires pour animaux de compagnie (FAFVAC).

Ce prix est décerné depuis 2008, à un médecin vétérinaire, qui par ses activités et sa carrière, permet de faire progresser la profession dans le domaine des animaux de compagnie dans son pays, tout en favorisant son développement dans l'ensemble de la francophonie.

Cette année, l'AMVQ a décidé d'innover en proposant pour ce prestigieux prix, deux médecins vétérinaires spécialistes du comportement œuvrant sur deux continents, la Dre Diane Frank du Québec et le Dr Joël Dehasse de la Belgique.

DIANE FRANK, D.M.V., DIPL. ACVB, DIPL. ENVF

Dre Frank a reçu son diplôme de la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal à Saint-Hyacinthe en 1983. Propriétaire d'une clinique à Rosemère, elle a décidé de suivre sa passion et a réalisé une résidence en comportement à l'Université de Cornell de 1996 à 1998. L'année suivante, elle deviendra la première vétérinaire du Québec à obtenir un Board de l'*American College of Veterinary Behaviorists*.

Ses compétences lui permettront d'être chargée de cours à l'Université de médecine vétérinaire de Pennsylvanie, à Philadelphie, puis professeure adjointe, agrégée et finalement, titulaire en comportement animal à la Faculté de médecine vétérinaire à Saint-Hyacinthe où elle œuvre depuis 13 ans, non seulement dans l'enseignement, mais aussi en recherche.

Fait important à signaler, Dre Frank a également obtenu en 2002, le diplôme de vétérinaire comportementaliste des Écoles nationales vétérinaires françaises. À ce jour, elle est la seule vétérinaire au monde à détenir une spécialité française et américaine en comportement.

Auteure de plus d'une vingtaine d'articles scientifiques, elle a donné des dizaines de conférences, non seulement au Québec et au Canada, mais également aux États-Unis, en Belgique, en France, en Suisse, en Italie, en Israël et en Australie.

Son rôle de pionnière, sa volonté de faire progresser la médecine du comportement, son rayonnement dans la francophonie vétérinaire et son influence sur toute une nouvelle génération de jeunes vétérinaires et de femmes, constituait un choix logique à l'obtention de cet honneur.

JOËL DEHASSE, D.M.V., DECVBM-CA

Dr Joël Dehasse a reçu son diplôme de médecin vétérinaire de l'Université de Liège en Belgique, il y a exactement 35 ans.

En 1998, il fut diplômé vétérinaire comportementaliste des Écoles nationales vétérinaires françaises et en 2002, il fut certifié spécialiste européen en comportement des animaux de compagnie (Diplomate ECVBM-CA). Il a été très impliqué au sein de plusieurs organisations importantes, alors qu'il était fondateur et président sortant de l'*European Society of Veterinary Clinical Ethology* (1998-2002) ainsi que de l'*European College of Animal Welfare and Behavioural Medicine* (2002).

Le Dr Dehasse est de loin le vétérinaire belge le plus connu des Québécois puisque sa première visite remonte à 1985 dans le cadre du Salon du livre de Montréal où il était venu présenter l'un de ses nombreux ouvrages sur le comportement. À noter qu'à ce jour, sa douzaine de livres de vulgarisation sur le comportement du chat et du chien a été traduite en six langues et vendue à plus de 500 000 exemplaires.

Depuis, il est revenu pas moins de 25 fois donner des conférences, des ateliers ou offrir, comme on dit en Belgique, du « coaching » aussi bien à des vétérinaires qu'à des intervenants du monde animal.

Évidemment, si l'on aime croire que le Québec est l'une de ses destinations préférées, nous savons très bien que son rayonnement et son influence se font aussi sentir dans toute la francophonie. Rappelons qu'il a effectué des centaines de présentations en France, en Suisse, au Luxembourg, en Italie (je sais, ce n'est pas un pays francophone!) et parfois même en... Belgique!

Pour toutes ces raisons et bien d'autres aspects de son cheminement et de sa volonté de faire évoluer la compréhension de l'éthologie animale, nous avons proposé le nom du Dr Joël Dehasse pour ce Prix de la francophonie vétérinaire.

EN CONCLUSION

Dans un champ d'expertise où les médecins vétérinaires doivent à chaque instant démontrer leurs connaissances, combattre les préjugés et convaincre les propriétaires d'animaux que nous sommes, non seulement les spécialistes de la santé, mais également du comportement et du bien-être animal, ce n'est pas un hasard si le 26 avril dernier, Journée mondiale des vétérinaires avec pour thème « Le bien-être animal », nous avons choisi d'honorer les Drs Diane Frank et Joël Dehasse. Dre Frank est la deuxième femme médecin vétérinaire à recevoir ce prix après la Dre Manon Paradis en 2008. ♦

Date et lieu	Événement	Organisme et informations
JUILLET 2014		
Sites variés	Séminaires - Problèmes de comportement (Mystic, CT) - Boiteries chez le chien et le chat (Myrtle Beach, SC) - Problèmes fréquents en médecine interne et chirurgie (Jackson Hole, WY) - Problèmes respiratoires (Amelia Island, FL)	International Veterinary Seminars (IVS) T : 800 487-5650 · F : 408 972-1038 info@ivseminars.com · www.ivseminars.com Pour plus de renseignements sur chaque séminaire, consultez le site Internet
Las Vegas, Nevada	Ateliers - Chirurgie générale (bloc 4 de 4) - Chirurgie de la moelle épinière (niveau avancé) - Dentisterie féline	Western Veterinary Conference (WVC) à l'Oquendo Center T : 702 739-6698 ou 866 800-7326 · F : 702 739-6420 info@wvc.org · www.oquendocenter.org/veterinary Pour plus de renseignements sur chacun des ateliers, consultez le site Internet
Du 9 au 12 juillet Saint-Jean, Terre-Neuve	Congrès annuel	Association canadienne des médecins vétérinaires (ACMV) http://www.veterinairesauCanada.net/programs/annual-convention.aspx
Du 16 au 19 juillet Seattle, Washington	ContinuEd Pacific Northwest Veterinary Symposium	ContinuEd T : 800 539-7395 · F : 206 230-8359 info@continued.com · www.continued.com/index.htm
Du 20 au 22 juillet, Louisville, Kentucky	Focus on Sport Horse	American Association of Equine Practitioners (AAEP) T : 859 233-0147 · F : 800 443-0177 aaepoffice@aaep.org http://www.aaep.org/info/focus-spothorse
Du 25 au 29 juillet Denver, Colorado	Congrès annuel	American Veterinary Medical Association (AVMA) www.avma.org/Events/Convention/Pages/default.aspx
Du 27 juillet au 1 ^{er} août Cairns, Australie	Congrès mondial	Société mondiale de buiatrie www.wbc2014.com
AOÛT 2014		
Sites variés	Séminaires - Urgentologie et cardiologie (San Diego, CA) - Urgentologie et chirurgie (Seattle, Washington DC)	International Veterinary Seminars (IVS) T : 800 487-5650 · F : 408 972-1038 info@ivseminars.com · www.ivseminars.com Pour plus de renseignements sur chacun des séminaires, consultez le site Internet
Las Vegas, Nevada	Ateliers - Échographie abdominale (niveau intermédiaire) - Réparation de fractures et malformations orthopédiques simples	Western Veterinary Conference (WVC) à l'Oquendo Center T : 702 739-6698 ou 866 800-7326 · F : 702 739-6420 info@wvc.org · www.oquendocenter.org/veterinary Pour plus de renseignements sur chacun des ateliers, consultez le site Internet
Du 2 au 6 août Nouvelle-Orléans, Louisiane	Congrès annuel	Association of Avian Veterinarians (AAV) T : 720-458-4111 office@aav.org · http://www.aav.org/?page=conferencehome
Les 5 et 6 août Ghent, Belgique	Congrès annuel	National Mastitis Council (NMC) T : 608 848-4615 · F : 608 848-4671 nmc@nmconline.org · www.nmconline.org
SEPTEMBRE 2014		
Sites variés	Séminaires - Problèmes de dermatologie (Nantucket, MA) - Problèmes fréquents en médecine interne et chirurgie (Yosemite, CA) - Les 24 premières heures (Bar Harbor, MA) - Ophtalmologie et cardiologie (Napa, CA)	International Veterinary Seminars (IVS) T : 800 487-5650 · F : 408 972-1038 info@ivseminars.com · www.ivseminars.com Pour plus de renseignements sur chacun des séminaires, consultez le site Internet

Date et lieu	Événement	Organisme et informations
SEPTEMBRE 2014		
Las Vegas, Nevada	Atelier • Chirurgie des tissus mous	Western Veterinary Conference (WVC) à l'Oquendo Center T : 702 739-6698 ou 866 800-7326 • F : 702 739-6420 info@wvc.org • www.oquendocenter.org/veterinary Pour plus de renseignements sur chacun des ateliers, consultez le site Internet
Du 4 au 6 septembre Mainz, Allemagne	Congrès annuel	European College of Veterinary Internal Medicine http://www.ecvimcongress.org
Le 5 septembre Saint-Hyacinthe, Québec	Colloque en santé publique vétérinaire (SPV) Thème : Changements globaux et zoonoses : défis présents et futurs	Faculté de médecine vétérinaire Microprogrammes en SPV et Groupe de recherche en épidémiologie des zoonoses et santé publique (GREZOSP) T : 514 345-8521, poste 8386 liliane.fortin@umontreal.ca • www.SantePubliqueVeterinaire.ca
Du 10 au 14 septembre Indianapolis, Indiana	Congrès annuel conjoint	Veterinary Emergency and Critical Care Society (VECCS), American College of Veterinary Emergency, Critical Care (ACVECC) et l'Academy of Veterinary Emergency and Critical Care Technicians (AVECCT) T : 877 978-7083 iveccs@expotracker.net • http://2014.iveccs.org/
Du 11 au 14 septembre Magog, Québec	Congrès annuel	Association des médecins vétérinaires praticiens du Québec (AMVPQ) T : 418 651-0477 ou 800 567-7477 • F : 418 651-5714 amvpq@amvpq.org • www.amvpq.org
Du 11 au 13 septembre Phoenix, Arizona	Focus sur la première année du poulain	American Association of Equine Practitioners (AAEP) T : 859 233-0147 • F : 800 443-0177 aaepoffice@aaep.org http://www.aaep.org/info/focus-firstyear
Du 16 au 19 septembre Le Cap, Afrique du Sud	Congrès annuel	World Small Animal Veterinary Association (WSAVA) http://www2.kenes.com/wsava/Pages/Home.aspx
Du 17 au 20 septembre Albuquerque, Nouveau-Mexique	Congrès annuel	American Association of Bovine Practitioners (AABP) T : 334 821-0442 • F : 334 821-9532 AABPHQ@aabp.org http://www.aabp.org/meeting/conference.asp
Du 18 au 21 septembre Indianapolis, Indiana	Congrès annuel	American Association of Feline Practitioners (AAFP) T : 800 874-0498 • F : 908 292-1188 http://www.catvets.com/education/conference
Le 21 septembre Québec, Québec	Colloque Urgentologie et chirurgie Dr Nicholas Brebner Dre Valérie Sauvé	Association des médecins vétérinaires en pratique des petits animaux (AMVQ) T : 450 963-1812 ou 877 963-1812 amvq@amvq.qc.ca • www.amvq.qc.ca



L'expertise vétérinaire :
une richesse à partager!

Congrès vétérinaire québécois 2014 du 30 octobre au 1^{er} novembre au Centre des congrès à Québec!

Au programme :

- Formation continue obligatoire
- Animaux de compagnie
- Médecine de refuge
- Bovins
- Équins
- Santé publique
- Industrie animale
- Animaux de laboratoire
- Animaux exotiques
- Programme pour les techniciens en santé animale
- Programme de gestion

POUR TOUS LES DOMAINES DE PRATIQUE

Du 25 au 28 octobre 2014, participez au CanWest Veterinary Conference qui aura lieu à Banff, Alberta. Pour plus d'information, visitez le www.canwestconference.ca

Du 15 au 18 octobre 2014, l'American College of Veterinary Surgeons propose son congrès annuel à San Diego, en Californie. Pour consulter le programme, visitez le <https://www.acvs.org/symposium>

GRANDS ANIMAUX

Transfert d'embryons : réservez les dates du 6 au 8 octobre 2014 à votre calendrier pour le congrès annuel conjoint de l'Association canadienne de transfert d'embryons (CETA) et l'American Embryo Transfer Association (AETA) qui aura lieu à Middleton, Wisconsin.

Merci à nos partenaires

PLATINE



Bayer HealthCare
Santé animale



OR



ARGENT



BRONZE



Merci à nos annonceurs

Compagnie	Descriptif	Page
Hill's Canada Inc.	Prescription Diet	5
BCF Technology	L'échographe Easi-Scan	13
La Personnelle	Assurance entreprise	27
Novartis	Sentinel	29
Novartis	Milbemax	33
PFD Notaires	PME INTER Notaires	44

Compagnie	Descriptif	Page
Hill's Canada Inc.	Multicare Urinaire Stress	45
La Personnelle	Assurances auto, habitation et entreprise	46
Hill's Canada Inc.	Prescription Diet poisson de mer	47
Bayer	K9 advantix II	57
CDMV	Boutique vétérinaire	71
BNC	Programme financier	72

PETITES ANNONCES

En raison de sa politique de publicité, l'Ordre n'accepte pas les petites annonces faisant une référence négative aux services de garde ou d'urgence. Afin de faciliter la rédaction d'annonces concernant la recherche d'un médecin vétérinaire, nous vous suggérons plutôt de mettre l'accent sur les horaires flexibles et le respect des exigences en cette matière.

Quelques exemples à utiliser :

- « La clinique possède une entente pour ses services de garde et d'urgence et respecte les normes minimales et la loi »;
- « La clinique propose un horaire flexible ».

L'Ordre consentira une gratuité pour toute utilisation d'une ou de plusieurs phrases traitant des services d'urgence en fonction de la présente politique. Ainsi, aucune surcharge ne sera attribuée à l'annonceur exclusivement pour toute référence ayant trait aux services de garde, aux services d'urgence ou aux horaires flexibles.

OFFRES D'EMPLOI – ANIMAUX DE COMPAGNIE

Emploi offert à l'Hôpital vétérinaire Carcajou.

Recherche candidat qui :

- Aime la médecine de qualité;
- A à cœur le bien-être des patients et le service à la clientèle;
- Aime le travail en équipe;
- Aime travailler dans une ambiance agréable;
- Est dynamique et aime apprendre et développer de nouveaux services.

Nous offrons :

- Équipement médical et chirurgical à la fine pointe (radiologie numérique, échographie, endoscopie, équipement pour chirurgies orthopédiques, laser, etc.);
- Dossiers complètement informatisés;
- Équipe de techniciens ultra compétents et motivés;
- Milieu de travail stimulant;
- Équipe dynamique axée sur la compétence et la qualité;
- Ambiance de travail extraordinaire;
- Centre de physiothérapie;
- Centre d'éducation et de comportement;
- Très bonnes conditions salariales, formation continue, possibilités quasi infinies pour un médecin vétérinaire stimulé à faire de la médecine de qualité bien entouré;
- Dans une région où il fait bon vivre et où la qualité de vie est à son meilleur et le coût de la vie beaucoup plus bas que dans les grandes villes;
- Horaire flexible et adaptable.

Dre Hélène Hamilton, m.v.
Hôpital vétérinaire Carcajou
T : 418 669-2222

Hôpital vétérinaire Iberville-Missisquoi, St-Jean-sur-Richelieu – Recherchons présentement un médecin vétérinaire en médecine et chirurgie des animaux de compagnie, poste à temps partiel. Nombre d'heures et horaire à discuter. Jeune équipe dynamique et belle clientèle. Contacter :

Mme Renée Giroux
T : 450 524-0524
C : reneegiroux33@hotmail.com

Nous recherchons un(e) médecin vétérinaire pour un poste avec une équipe jeune et dynamique. Nous offrons un service personnalisé avec une clientèle agréable à qui nous proposons la pratique générale, les chirurgies de routine, mais aussi les chirurgies orthopédiques (plaques et vis, tige, ligament croisé, arthroplastie, etc.). La clinique est ouverte du lundi au vendredi et possède la radiographie numérique, un laboratoire d'analyse IDEXX et un appareil d'échographie portable disponible. Nous sommes aussi ouverts aux médecins vétérinaires désirant apporter à la clinique une nouvelle spécialité (exotiques, comportement, etc.). La qualité de vie des employé(e)s est pour nous une priorité. Nous sommes dans un secteur où les activités de plein air et la nature sont au rendez-vous. Contacter :

La Clinique vétérinaire du Dr Pierre Héroux
Mont-Laurier
T : 819 623-2428
C : cliniquevetheroux@lino.com

L'Hôpital vétérinaire Cuivre & Or, situé à Rouyn-Noranda, est à la recherche d'un médecin vétérinaire pour un poste à temps complet en pratique des petits animaux. Les tâches sont réparties entre la chirurgie et la médecine.

La personne qui occupera ce poste aura l'opportunité de travailler avec une équipe de 3 autres médecins vétérinaires. Nous offrons un service de garde, actuellement réparti entre 8 vétérinaires de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

La clinique, à la fine pointe de la technologie, est dotée d'un appareil de radiographie numérique, d'un échographe et d'équipements chirurgicaux avancés. L'équipe est formée de 3 vétérinaires, de 7 techniciennes en santé animale, d'une animalière et d'une réceptionniste.

Les personnes intéressées par ce poste peuvent faire parvenir leur curriculum vitae à l'attention de :

Dr Christian Rancourt, m.v.
T : 819 764-5959
C : cuivreor@tlb.sympatico.ca
100, 14^e Rue
Rouyn-Noranda QC J9X 2J1

Au plaisir de vous accueillir dans notre équipe!

Magnifique région de Charlevoix. Recherche médecin vétérinaire à temps plein ou partiel. Contacter :

Dr Alain Giroux, m.v.
T : 418 665-6410

La clinique vétérinaire de Lavaltrie inc. - Nous invitons à s'intégrer à notre équipe, à temps plein ou temps partiel :

Un médecin vétérinaire (avec possibilité d'association) et 1 technicien(ne) en santé animale. Nous offrons un cadre de travail très attrayant et enrichissant. Nous avons une équipe dynamique de 14 personnes, dont 2 médecins vétérinaires d'expérience et 8 techniciennes. Très bonnes conditions. Clinique située en campagne à 30 minutes de Montréal et 45 minutes de Trois-Rivières. Vous pouvez nous contacter en toute confidentialité au :

T : 450 586-4435
F : 450 586-4415
C : christophemiran@hotmail.com
Web : cliniqueveterinairelavaltrie.com
Clinique vétérinaire Lavaltrie
2100, rue Notre-Dame
Lavaltrie QC J5T 1N7

La Clinique vétérinaire Leclerc (St-Félicien, Lac-St-Jean) est à la recherche d'un ou d'une médecin vétérinaire pour compléter son équipe. Présentement, nous sommes 2 médecins vétérinaires à temps plein : Dre Marie-Josée Guy (2012), Dre Guylaine Leclerc (1983) et une médecin vétérinaire à temps partiel, Dre Marjorie Besson (2008). Nous serions très heureuses d'accueillir un(e) 4^e médecin vétérinaire dans notre équipe. Possibilité de faire 32 ou 40 heures par semaine, un soir de garde par semaine et une garde de fin de semaine sur quatre.

Vous pouvez avoir plus d'informations sur notre beau coin de pays en communiquant avec : Mme Ingrid Paquette, agente de Migration place aux jeunes, au 418 679-3686 ou sans frais au 1 877 679-3686 et profitez du Programme bonus bleuets. Si cela vous intéresse, contacter :

Dre Guylaine Leclerc, m.v.
ou M. Luc Latouche, TSA
T : 418 679-2665
C : clivetteleclerc@hotmail.fr

La Clinique vétérinaire La Providence Inc., située à Saint-Jérôme, à 30 km au nord de Montréal, recherche un médecin vétérinaire pour travailler à temps partiel. Clinique vétérinaire bien équipée, laboratoire sur place, ambiance familiale. Pour information, visiter notre site Web au : www.veterinairelaprovidence.com. Contacter :

Dre Danielle Beauséjour, m.v.
T : 819 560-2804
C : daniellebeausejour@yahoo.com

AVIS AUX MÉDECINS VÉTÉRINAIRES LES PLUS PASSIONNÉS - Les Hôpitaux vétérinaires Victoria – HVV (Rive-Sud et Montréal) comptent maintenant 4 hôpitaux et ont besoin de médecins vétérinaires des plus enthousiastes en pratique des petits animaux. L'Hôpital vétérinaire Victoria offre des soins de qualité à ses patients et un environnement de travail stimulant, par l'acquisition d'équipements de pointe, des équipes dynamiques et des avantages sociaux intéressants. Chacun a un rôle à jouer dans le bon fonctionnement de l'entreprise et participe à son épanouissement. L'évolution constante de la médecine vétérinaire est très stimulante et nous espérons pouvoir vous compter parmi nous. Contacter :

Dre Chantal Riendeau, m.v.
C : chantal.vetvictoria@gmail.com

L'Hôpital vétérinaire de Rawdon est présentement à la recherche d'un médecin vétérinaire en pratique des petits animaux. Il s'agit d'un poste à temps plein et le bilinguisme est un atout. L'établissement existe depuis avril 2008 et a été stratégiquement conçu afin de respecter nos principales valeurs qui sont : le professionnalisme, les soins et la santé des animaux, la qualité des services et le confort des employés. L'hôpital dispose d'un équipement professionnel récent, dont un appareil de radiologie numérique (DR) et un laboratoire interne permettant de faire les principaux bilans sanguins. L'équipe dynamique et dévouée est composée de médecins vétérinaires, de TSA, de réceptionnistes, d'animalières et de toiletteuses.

Située à une soixantaine de kilomètres au nord de Montréal, au cœur de Lanaudière, Rawdon regorge d'activités et d'attractions pour tous les âges et tous les goûts. Paysages magnifiques, attraits naturels exceptionnels, espaces verts, lacs et cours d'eau abondants, cette municipalité saura vous enchanter! Contacter :

Mme Catherine Perron-Goulet
Directrice générale
Hôpital vétérinaire de Rawdon
T : 450 834-5563
C : hoppvetrawdon@hotmail.com

L'Hôpital vétérinaire Saint-Lambert, sur la Rive-Sud de Montréal, est à la recherche d'un médecin vétérinaire qui aime travailler de concert avec la clientèle afin de faire un bon suivi de la santé de leur animal et qui aime travailler dans une ambiance familiale. Notre hôpital est bien équipé : radio dentaire numérique, échographie, tonométrie, radiographie DR numérique. Tous nos dossiers sont informatisés. Notre horaire est flexible et équitable envers chaque médecin vétérinaire et le salaire est au-dessus de la moyenne. Les gardes après les heures d'ouverture sont assurées par Dre Arseneau. Nous offrons plusieurs avantages : formation continue en Floride ou Las Vegas, inscription à l'Ordre et une assurance collective. Contacter :

Dre Janique Arseneau, m.v.
T : 450 671-7264
T : 514 241-6078 (cell)
C : janiquearseneau@bellnet.ca
M. Jean Tremblay, directeur du personnel
T : 514 945-1258

Trois-Rivières – Vous voulez exercer la médecine vétérinaire dans un milieu stimulant, au sein d'une équipe jeune, dynamique et soucieuse du bien-être des animaux? L'Hôpital vétérinaire Laviolette est votre meilleur choix!

Nous offrons de très bonnes conditions d'emploi :

- Un horaire stable;
- La possibilité de travailler à temps plein ou à temps partiel;
- L'accès à de la formation de perfectionnement;
- L'acquittement de vos cotisations professionnelles;
- Un salaire à la hauteur de vos aspirations;
- Une clientèle bien établie, chaleureuse et stimulante.

Un hôpital vétérinaire de pointe :

- Laboratoire IDEXX;
- Radio numérique – Échographie;
- Chirurgie laser;
- Chirurgie orthopédique;
- Et bien plus encore.

Optez pour la qualité de vie, choisissez la Mauricie. Situé à Trois-Rivières, l'Hôpital vétérinaire Laviolette offre le meilleur des deux mondes! Profitez des avantages des grands centres, tout en bénéficiant d'un rythme de vie humain. Que vous appréciiez la ville ou la campagne, la Mauricie a tout pour vous combler. L'Hôpital vétérinaire LAVIOLETTE, mon choix de carrière! Pour plus d'information, communiquer avec :

Dr Louis-Paul Dubé, m.v.
Hôpital vétérinaire Laviolette
T : 819 373-1196
M : 819 841-3369
C : hvlaviolette@bellnet.ca
Web : Hopitalvet.com/emplois

La Clinique vétérinaire St-Louis, à Québec, est à la recherche d'un ou d'une médecin vétérinaire désirant s'impliquer activement au sein de l'entreprise. Il s'agit d'un temps plein ou partiel, si désiré. Le candidat doit posséder de l'intérêt pour la médecine et la chirurgie. Contacter :

Dre Marie-Josée Hamel, m.v.
T : 418 651-6777
C : mj.hamel@videotron.ca

Médecin vétérinaire recherché dans la région des Laurentides, dans le magnifique petit village de Ste-Agathe-des-Monts. Avec ou sans expérience, temps plein ou temps partiel. Excellentes conditions de travail. La clinique est équipée de radiographie numérique, hématologie et biochimie sur place. Contacter :

Dr Amine Hafiz, m.v.
T : 514 833-4826
C : hafizamine@gmail.com

Médecin vétérinaire recherché dans le domaine des petits animaux pour médecine et chirurgie, à Drummondville.

Hôpital vétérinaire établi depuis 32 ans – labo IDEXX, radio, écho, ECG, oxymètre, orthopédie, esthétique. Possibilité d'association. Contacter :

Dr Jacques Gervais, m.v.
T : 819 477-0125
C : jg1915@hotmail.com

Remise en question? Changement de décor? Réorientation? Revalorisation? Nous avons l'endroit idéal pour votre épanouissement professionnel; un choix certain et sécuritaire! Rémunération supérieure à 75 000 \$. Outre le remboursement des frais pour la formation continue, l'AMVQ et l'OMVQ, une prime à l'effort est allouée. Et on est à moins de deux heures de Québec. Contacter :

Dr Robin Tremblay, m.v.
Clinique vétérinaire Chicoutimi
2151, boul. St-Jean-Baptiste
Chicoutimi QC G7H 7V9
T : 418 545-2088
F : 418 545-2040
C : nicherie@hotmail.com

Médecin vétérinaire passionné recherché.

Gatineau (secteur du Plateau) - Nous sommes à la recherche d'un médecin vétérinaire passionné pour notre nouvel hôpital (nouvelle construction), pour un poste à temps plein. Très bien équipé, l'hôpital se concentre dans le domaine des animaux de compagnie. Le candidat sera entouré exclusivement de 3 médecins vétérinaires et de 10 techniciennes diplômées. À 10 minutes des pentes et des sentiers du Parc de la Gatineau ou encore de la Colline du Parlement à Ottawa, nous proposons une qualité de vie exceptionnelle. La région de la capitale nationale se trouve en plein essor du développement économique, culturel et touristique. Nous garantissons un climat de travail détendu et motivant, avec un accent sur le progrès et la formation continue. Possibilité d'association future.

Visitez notre site internet :
<http://www.vetduplateau.com/>

Si le poste vous intéresse, veuillez contacter :

Dr Richard Wojciechowski, m.v.
Hôpital vétérinaire du Plateau
T : 819 775-9958
F : 819 777-2544
C : vetduplateau@bellnet.ca

Vous aimeriez venir vous installer dans la belle région de Lanaudière, alors venez vous joindre à notre clinique dans le domaine des petits animaux. Nous offrons, depuis 20 ans, un service personnalisé et professionnel. Nous avons une très belle clientèle fidèle, motivée et toujours en croissance. La clinique est bien équipée (laser thérapeutique, ECG, oxymètre, laboratoire, etc.). Nous avons une très bonne équipe au sein du personnel vétérinaire et technique qui offre une ambiance de travail dynamique et harmonieuse. Nous recherchons un(e) candidat(e) ayant des aptitudes en médecine et surtout en chirurgie. Pour plus de renseignements, contacter :

Dre Chantal Pratte, m.v.
T : 450 439-6666

Cette annonce s'adresse spécifiquement à ceux et celles d'entre vous qui désirent devenir leur propre patron.

La Clinique vétérinaire Marquis, de Rouyn-Noranda, est une jeune clinique florissante qui a depuis longtemps dépassé les capacités de son unique médecin vétérinaire! En conséquence, nous sommes à la recherche d'un médecin vétérinaire intéressé à offrir ses compétences à notre équipe et ainsi acquérir des parts de l'entreprise, à court terme (1 an), si l'entente est bonne. Le salaire et les conditions de travail offerts sont très intéressants. L'équipe est jeune et très compétente, plusieurs TSA sont certifiées, toutes sont diplômées et font beaucoup de formation continue. Nos valeurs centrales sont le respect, dans tous les sens du mot, le travail d'équipe, la communication, l'éthique et le plaisir au travail. La qualité de vie des membres de notre équipe est une priorité.

La clinique est très bien équipée (radiographie numérique DR, laboratoire complet sur place, capnographe, radio dentaire numérique et appareils haute vitesse, etc.) et la médecine pratiquée est de grande qualité. Notre intérêt pour les soins dentaires avancés, le comportement animal et les animaux exotiques nous démarquent et nous sommes ouverts à pousser plus loin dans d'autres domaines. Nous avons une entente de gardes qui regroupe 7 médecins vétérinaires de 3 cliniques de la région. Le candidat recherché est dynamique et a envie de réaliser pleinement son potentiel. Il est prêt à s'impliquer pour développer l'entreprise qui le lui rendra bien. Il désire vivre dans une région vivante où les centres d'intérêt et les possibilités de loisirs abondent.

Les médecins vétérinaires intéressés peuvent nous contacter :

Clinique vétérinaire Marquis
539, Larivière
Rouyn-Noranda QC J9X 4J3
T : 819 764-2428
F : 819 764-4948
C : audrey.marquis@gmail.com

La Clinique vétérinaire St-Tite, en Mauricie, recherche un(e) médecin vétérinaire pour compléter son équipe du secteur des petits animaux. Travail au sein d'une équipe expérimentée et dynamique dans un local fraîchement rénové et très fonctionnel. Radiologie numérique, échographie, biochimie sur place. Poste à temps plein dans un horaire favorisant la conciliation travail-famille. Notre entreprise mise sur la qualité des services dans le respect de la clientèle et sur le développement des objectifs professionnels de son personnel. Contacter :

Dre Sylvie Plamondon, m.v.
T : 418 365-7302

L'Hôpital vétérinaire Maloney de Gatineau est à la recherche d'un(e) médecin vétérinaire passionné(e) pour un poste à temps plein. Notre pratique est dynamique avec une clientèle fidèle et une belle ambiance de travail. L'hôpital est moderne et très bien équipé pour la médecine et la chirurgie. L'Outaouais est une très belle région autant pour les fervents de la nature que pour son milieu culturel. Venez vous joindre à notre équipe de 3 médecins vétérinaires. Contacter :

Dre Andrée Lesage, m.v.
Hôpital vétérinaire Maloney
211 boul. Maloney Ouest
Gatineau, QC J8P 3V9
T : 819 643-2868
F : 819 643-3414
C : veterinairemaloney@videotron.ca

L'Hôpital vétérinaire Chambly inc., situé sur la Rive-Sud à Chambly (à 40 minutes de Montréal ou de St-Hyacinthe), cherche un ou une médecin vétérinaire dynamique à temps plein ou partiel, avec une fin de semaine sur quatre (10 h-14 h). Un intérêt pour la chirurgie générale est un atout. L'hôpital dispose d'un laboratoire complet : radio numérique DR, appareil laser, équipement pour orthopédie. Nous offrons : conciliation travail-famille, salaire compétitif, assurance collective, formation continue et autres avantages.

L'offre s'adresse aussi aux finissantes et finissants. Nous avons hâte de vous avoir parmi nous. Contacter par courriel :

C : mboussouira@hotmail.com

La Clinique vétérinaire de Valleyfield inc. est à la recherche d'un(e) médecin vétérinaire à temps plein ou à temps partiel. Nous proposons un horaire flexible selon vos disponibilités. La clinique possède une entente pour ses services de garde et d'urgence et respecte les normes minimales et la loi.

Venez pratiquer dans une clinique neuve où la clientèle est à l'écoute des recommandations préventives et est disposée à effectuer les tests nécessaires aux diagnostics et les traitements qui s'ensuivent. Équipe chaleureuse et dévouée, stable depuis 7 ans. Le salaire offert est compétitif et assorti de plusieurs avantages sociaux. Venez nous visiter pour une entrevue. Contacter :

Dr Claude-André Grenier, m.v.
T : 450 373-8432

Vous êtes dynamique, autonome, faisant preuve de maturité et aimant le milieu rural semi-éloigné? Ne cherchez plus! La Clinique vétérinaire du Pontiac a besoin de vous! Une équipe professionnelle et enthousiaste de 4 personnes vous invite à vous joindre à elle pour soigner les petits animaux. En plus de la médecine vétérinaire traditionnelle, nous offrons également une approche holistique : acupuncture et homéopathie. Emploi à temps plein, horaire flexible et bonnes conditions. Le bilinguisme est essentiel. Vous avez le goût de relever de nouveaux défis? N'hésitez plus! Contacter :

Dre Alida Jong, m.v.
T : 819 647-3945
C : cliniquevetpontiac@hotmail.com

La Clinique vétérinaire Iberville inc., située à Montréal, recherche un ou une médecin vétérinaire dynamique, en pratique des petits animaux et des animaux exotiques, pour se joindre une équipe passionnée. Un minimum de 25 h/semaine avec un samedi sur deux est offert. Un intérêt pour la chirurgie générale est un atout.

La clinique dispose d'un laboratoire complet : radio numérique DR, appareil laser, équipement pour orthopédie et tout le nécessaire pour les animaux exotiques.

Nous offrons : conciliation travail-famille, salaire compétitif, formation continue et autres avantages. L'offre s'adresse également aux finissantes et finissants.

Nous avons hâte de vous avoir parmi nous. Contacter :

Dr Hysni Marku, m.v.
C : dr.h.marku@gmail.com

Médecin vétérinaire IPSAV animaux de compagnie recherché!

L'Hôpital vétérinaire de l'Est inc. est à la recherche de candidat dynamique ayant à coeur la santé et le bien-être des animaux. Le poste offert est à temps complet (35 h/sem.).

Visitez le www.monvet.com pour voir toutes les possibilités de pratique qui vous seront offertes à l'HVE. Faire parvenir votre C.V. par courriel :

C : aramisportos@yahoo.ca

Médecin vétérinaire animaux de compagnie recherché.

L'Hôpital vétérinaire du Richelieu inc., situé à Beloeil, est à la recherche d'un médecin vétérinaire pour animaux de compagnie afin de combler un poste à temps plein (35 h/sem.). L'intérêt pour la médecine des animaux exotiques est un atout.

Communiquez avec nous pour tous les détails. Visitez le www.vetrichelieu.com. Faire parvenir votre C.V. par courriel :

C : aramisportos@yahoo.ca

Médecin vétérinaire pour animaux exotiques recherché.

L'Hôpital vétérinaire de l'Est est à la recherche d'un médecin vétérinaire pour animaux exotiques. Le poste à combler peut être à temps plein ou partiel. Le candidat devra être dynamique et centré sur le bien-être animal.

Visitez le www.monvet.com pour tout connaître de votre futur environnement de travail! Faites-nous parvenir votre C.V. par courriel :

C : aramisportos@yahoo.ca

À Longueuil, secteur du Parcours du Cerf. - Nous recherchons un médecin vétérinaire en pratique des petits animaux pour un poste à temps partiel, qui pourrait aussi, mais non conditionnel, faire des remplacements de vacances, soit du 21 juillet au 10 août ou du 28 juillet au 17 août 2014.

Nous avons fait l'acquisition de la clinique et nous avons débuté notre plan de modernisation. La clientèle, fort sympathique, est bien établie et est très ouverte à une médecine de pointe. Notre équipe est composée de médecins vétérinaires d'expérience, dont un médecin vétérinaire possédant une certification en médecine des oiseaux et des animaux exotiques de compagnie et qui pratique exclusivement avec ces espèces depuis 13 ans. Nous offrons une ambiance de travail chaleureuse, respectueuse et avec beaucoup d'humour. Nous offrons également un salaire compétitif, selon votre expérience, et plusieurs autres avantages. Contacter :

Dre Christine Gonthier, m.v.
ou Dr Andreas Brieger, m.v., GPCert(ExAP)
Clinique vétérinaire de la Collectivité inc.
1742, boul. Marie-Victorin
Longueuil QC J4G 1A5
www.animosante.ca
T : 450 928-9999
C : reception@animosante.ca

L'Hôpital vétérinaire Montmagny inc., désireux de compléter son équipe, est à la recherche d'un(e) médecin vétérinaire en médecine et chirurgie des animaux de compagnie. L'hôpital dispose de locaux modernes et bien équipés. Il s'agit d'un poste à temps plein, libre immédiatement. Contacter :

Dre Mireille Bourget, m.v., propriétaire
Hôpital vétérinaire Montmagny inc.
120, boul. Taché ouest
Montmagny QC G5V 3A5
T : 418 248-5522
C : merbou@videotron.ca

L'Hôpital vétérinaire de Candiac et l'Hôpital vétérinaire Pierre-Boucher sont à la recherche d'un ou d'une médecin vétérinaire d'expérience ou possédant un internat. Soucieux d'offrir un environnement de qualité à nos employés, notre groupe s'est donné le mandat d'offrir un modèle de gestion de soins vétérinaires basé sur les meilleures pratiques (équipement à la fine pointe technologique, bâtiments rénovés, boutiques, équipes de soutien qualifiées). Innovateurs et à l'écoute de notre clientèle, notre croissance est telle que nous sommes continuellement à la recherche de bonnes ressources qui veulent faire avancer la profession. Si vous désirez relever ce défi, communiquez avec nous. Contacter :

Dr Patrice Duchesne, m.v.
ou Dre Christiane Robert, m.v.
T : 450 651-6040

La Clinique vétérinaire Monkland inc., située dans le quartier Notre-Dame-de-Grâce, dans l'ouest de Montréal, est à la recherche d'un médecin vétérinaire pour combler un poste permanent et à temps complet. Clientèle exceptionnelle, équipe motivée et dévouée. Laboratoire complet sur place et radiographie numérique. Bilinguisme essentiel en plus d'avoir à cœur le service à la clientèle et l'envie d'offrir une médecine de grande qualité. Contacter :

Dre Marie-Claude LeBlanc, m.v.
T : 514 483-4434
F : 514 487-4434
C : mc.leblanc@cvmonkland.com

La Clinique vétérinaire Victoriaville est à la recherche d'un médecin vétérinaire à temps plein ou à temps partiel, à court ou à long terme, dans le domaine des animaux de compagnie, afin de compléter une équipe jeune et dynamique soucieuse de prodiguer des soins de qualité à une clientèle bien établie.

La clinique bénéficie de locaux modernes, bien aménagés et bien équipés (laboratoire, radiographie numérique, échographie). Vous y retrouverez une ambiance de travail chaleureuse et familiale.

La région des Bois-Francs regorge de possibilités à tous les niveaux, tant professionnels que récréatifs. Le poste est disponible immédiatement et les conditions sont des plus avantageuses et concurrentielles (formation continue, vacances, conciliation travail-famille). Pour plus d'information, n'hésitez pas à nous contacter et il nous fera plaisir de vous rencontrer.

Dre Maryvonne Lagacé, m.v.
Dre Geneviève Alain, m.v.
Dre Jessica Pinard-Cimon, m.v.
Dre Caroline Gingras, m.v.
Dre Sophie Desroches, m.v.
T : 819 758-8178
C : cliniquevetvicto@videotron.ca

Rimouski - Mont-Joli - La Clinique vétérinaire de l'Estuaire recherche un médecin vétérinaire en pratique des petits animaux. Équipe dynamique, constituée de 9 médecins vétérinaires et de 9 TSA, offrant les services suivants : hématologie/biochimie, radio, échographie, sysvet. Nous sommes situés dans la belle région du Bas St-Laurent qui offre un éventail de services, d'activités et de loisirs. Si vous désirez des conditions avantageuses et une qualité de vie intéressante, contactez-nous :

Dr David Caron, m.v.
T : 418 775-5321
T : 418 739-3171 (soir)
F : 418 775-2835

Groupe vétérinaire en expansion recherche deux médecins vétérinaires à temps plein pour œuvrer dans des pratiques vétérinaires bien établies dans la grande région de Québec.

Si vous recherchez une ambiance de travail stimulante et que vous voulez pratiquer une médecine de pointe auprès des animaux de compagnie, nous offrons un environnement amical, beaucoup de formation continue, un cadre de travail bien défini et de nombreux avantages sociaux :

- Une période de formation et d'intégration en médecine des animaux de compagnie adaptée à vos besoins;
- Un soutien en tout temps pour vous aider dans votre pratique quotidienne;
- Une équipe de techniciennes d'expérience;
- Un solide réseau d'hôpitaux vétérinaires travaillant en collaboration pour offrir un service hors pair en tout temps;
- Un équipement offrant des services diagnostiques de pointe tels : l'ECG, la radiographie numérique, le laboratoire sur place, etc.;
- Des conditions de travail supérieures à la moyenne : rencontre d'évaluation annuelle, généreux programme de rabais, augmentations de salaire préétablies et supérieures à la moyenne du Québec, budget pour formation (dont congrès aux É.-U.), cotisation à l'OMVQ et assurance professionnelle, assurance collective, uniformes;
- Équipe du tonnerre!

Faire parvenir votre CV par courriel seulement.

C : recrutementgroupevet@gmail.com

Notre équipe de médecins vétérinaires d'expérience de la Clinique vétérinaire Poirier & O'Brien recherche un médecin vétérinaire à temps plein ou à temps partiel pour partager la charge de travail auprès d'une clientèle agréable.

Le candidat idéal est bilingue, motivé et passionné par son métier. Le médecin vétérinaire sera appuyé par une équipe de soutien hors pair formée de 3 réceptionnistes, 5 techniciennes en santé animale, 2 assistantes-TSA et 2 animaliers. Notre clinique de quartier est située à Ville Mercier, à 20 minutes du centre-ville de Montréal et est facilement accessible par la nouvelle autoroute 30, dans un secteur en pleine expansion. C'est une belle grande clinique, bien aménagée et bien éclairée et ayant tous les équipements nécessaires à la pratique d'une médecine de qualité. Si vous vous sentez interpellé(e), contactez :

Dre Gisèle O'Brien, m.v.
T : 450 692-0777
C : obriengisele@yahoo.com

Toute demande d'information sera traitée avec la plus grande discrétion. Au plaisir de se rencontrer!

L'Hôpital vétérinaire de l'Est est à la recherche d'un(e) médecin vétérinaire pour compléter son équipe. Le candidat aura la chance d'œuvrer au sein d'une équipe dynamique ayant à cœur la santé des animaux. Notre équipement, à la fine pointe de la technologie, permet de faire de la médecine dans les meilleures conditions possibles.

Veuillez nous faire parvenir votre CV par courriel.

C : aramisportos@yahoo.ca

L'Hôpital vétérinaire Lachute inc. est à la recherche d'un médecin vétérinaire bilingue pour la pratique mixte (petits animaux et équins).

Situé dans les Basses-Laurentides, l'hôpital est à 45 minutes de Montréal et de ses services et à 30 minutes des Laurentides pour ses loisirs et sa qualité de vie!

L'Hôpital est équipé d'un laboratoire interne, de radiographie numérique et dentaire, d'endoscopie, d'échographes et de laser chirurgical. Nous avons une équipe de soutien technique exceptionnelle. Nous sommes dévoués au bien-être de nos patients. Nous offrons un service à la clientèle personnalisé et nous recherchons des médecins vétérinaires aussi dévoués qui ont le désir de s'accomplir dans un milieu de travail agréable et professionnel. Salaire et vacances plus que compétitifs, selon l'expérience. Veuillez faire parvenir votre curriculum vitae à l'attention de :

Madame Linda Lachapelle
Directrice administrative
Hôpital vétérinaire Lachute inc.
431, rue Principale
Lachute QC J8H 1Y4
F : 450 562-1320
C : li.lachapelle@hvlachute.ca

Chambly-St-Hubert – Médecin vétérinaire demandé à temps plein ou partiel permanent pour venir rejoindre une équipe de 6 médecins vétérinaires, 8 techniciennes, 3 réceptionnistes, 1 animalier et plusieurs mascottes! Navette entre 2 hôpitaux vétérinaires situés à une distance de 10 minutes. Un hôpital neuf de 4 200 pi², équipement de fine pointe : échographie, rayon-X numérique ECG, tonomètre, rayons-X numériques standards et dentaires, sphymomanomètres (Petmap), etc. Roulement intéressant de 5 à 7 cas et de 7 à 10 cas de médecine et de chirurgie respectivement tous les jours.

Plusieurs avantages (Ordre, AMVQ, assurance collective et formation continue) payés. Salaire selon expérience. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec :

Hôpital vétérinaire de la Montérégie
Dre Caroline Grondin, m.v.
ou Dr Patrick Aillerie, m.v.
T : 450 443-0893
ou 450 447-0838

La Clinique vétérinaire de Sherbrooke est à la recherche d'un(e) médecin vétérinaire en pratique des petits animaux pour compléter son équipe. Le candidat(e) devra aimer pratiquer une médecine et une chirurgie de qualité et avoir à cœur le service à la clientèle. Nous proposons un poste à temps plein, un horaire flexible et adaptable ainsi que des conditions de travail avantageuses et comparables. La clinique est munie d'un appareil à radiographie numérique, un échographe, un laboratoire diagnostique, etc. Contacter :

Dre Isabelle Dion, m.v.
T : 819 563-1558
C : isabelledion@videotron.ca

Le Carrefour santé animale, hôpital vétérinaire bien établi à Sherbrooke, recherche un médecin vétérinaire à temps partiel pour fins de semaine, soirs et vacances. Bonnes conditions de travail, hôpital bien équipé, super équipe de travail. Pour compléter une équipe de 4 médecins vétérinaires et 15 techniciennes. Contacter :

Dr Patrick Metcalfe, m.v.
ou Dre Marie-Eve Ouellet, m.v.
T : 819 562-4448

La Clinique vétérinaire Aylmer inc., située dans la région de la capitale nationale, offre des avantages sociaux et professionnels attrayants et enrichissants. Nous recherchons un(e) médecin vétérinaire bilingue en pratique des petits animaux, pour un poste à temps plein (ou partiel). La clinique dispose d'équipements modernes de chirurgie, diagnostic et traitement. Un local rénové auquel a été ajoutée une section moderne favorisant le travail de notre excellente équipe de 4 médecins vétérinaires et 5 TSA certifiés, rendant ainsi leurs tâches plus agréables et efficaces. Les avantages sont intéressants : salaire compétitif, assurances collectives, formation continue, paiement de cotisation annuelle, équipe compétente, dynamique et expérimentée. Si vous êtes intéressé, contacter :

Dr Terry Varney, m.v.
ou Dr Gregory Varney, m.v.
T : 819 684-6456
C : aylmervetclinic@videotron.ca

Les Hôpitaux vétérinaires ANIMA-PLUS RÉGION DE MONTRÉAL et de L'OUEST DE MONTRÉAL cherchent des médecins vétérinaires! Pour une ambiance de travail unique et stimulante en médecine de pointe auprès des animaux de compagnie, ne cherchez plus! Anima-Plus est à la recherche de deux médecins vétérinaires, à temps plein, qui recherchent des défis, qui aiment l'action et qui sont à l'aise en médecine des chats et des chiens!

Anima-Plus vous offre :

- Une période de formation et d'intégration adaptée à vos besoins;
- Un soutien en tout temps pour vos questions et vos incertitudes médicales;
- Une équipe de techniciennes d'expérience;
- Cinq hôpitaux vétérinaires travaillant en collaboration afin d'offrir un service hors pair en tout temps;
- Un équipement offrant des services diagnostiques de pointe tels : l'ECG, la radiographie numérique, le laboratoire sur place, etc.;
- Des conditions de travail supérieures à la moyenne : rencontre d'évaluation annuelle, augmentations de salaire préétablies et supérieures à la moyenne du Québec, budget pour la formation continue, dont possibilité de formation à l'étranger, cotisation à l'OMVQ et assurances professionnelles payées, assurance collective, uniformes, bonus à la signature du contrat de travail, etc.;
- Équipe du tonnerre;
- Généreux programme de rabais-employé et plus encore!

Visitez notre site Web et postulez seulement par courriel à l'attention de :

Dre Sarah Annie Guénette, m.v.
C : recrutement@anima-plus.com

Le réseau MTLVET est à la recherche d'un(e) médecin vétérinaire à temps plein pour l'Hôpital vétérinaire Verdun inc. Nous recherchons un(e) candidat(e) bilingue avec expérience, ayant un intérêt marqué pour la médecine interne et l'échographie. Le poste est disponible à partir du mois de mai/juin. Pour vous informer sur nos cliniques, veuillez visiter notre site internet au www.mtlvet.ca. Contacter :

Dr Yves Cloutier, m.v.
T : 514 206-9546
C : yc@mtlvet.ca
Monsieur Nicolas Cachecho
T : 514 242-2063
C : nicolas.c@mtlvet.ca

L'Hôpital vétérinaire Roussillon, sur la Rive-Sud de Montréal, est à la recherche d'un(e) médecin vétérinaire dans le secteur des petits animaux. L'hôpital est situé dans un bâtiment neuf ultramoderne avec tous les équipements à la fine pointe de la technologie (radio numérique, échographie, laboratoire, etc.). Notre hôpital se démarque particulièrement dans son service à la clientèle et une équipe solide, qui a su garder son approche personnalisée. Le nombre d'heures et le salaire sont à discuter.

Visitez notre site web
www.veterinaireroussillon.com

Vous pouvez joindre directement le propriétaire :
T : 514 799-1825
C : gcomtois4@gmail.com

Les Hôpitaux vétérinaires ANIMA-PLUS prennent de l'expansion à GATINEAU! Pour une ambiance de travail unique et stimulante en médecine de pointe auprès des animaux de compagnie, ne cherchez plus! Anima-Plus est à la recherche de deux médecins vétérinaires, à temps plein, qui recherchent des défis, qui aiment l'action et qui sont à l'aise en médecine des chats et des chiens!

Anima-Plus vous offre :

- Une période de formation et d'intégration adaptée à vos besoins;
- Un soutien en tout temps pour vos questions et vos incertitudes médicales;
- Une équipe de techniciennes d'expérience;
- Cinq hôpitaux vétérinaires travaillant en collaboration afin d'offrir un service hors pair en tout temps;
- Un équipement offrant des services diagnostiques de pointe tels : l'ECG, la radiographie numérique, le laboratoire sur place, etc.;
- Des conditions de travail supérieures à la moyenne : rencontre d'évaluation annuelle, augmentations de salaire préétablies et supérieures à la moyenne du Québec, budget pour la formation continue, dont possibilité de formation à l'étranger, cotisation à l'OMVQ et assurances professionnelles payées, assurance collective, uniformes, bonus à la signature du contrat de travail, etc.;
- Équipe du tonnerre;
- Généreux programme de rabais-employé et plus encore!

Visitez notre site Web et postulez seulement par courriel à l'attention de :

Dre Sarah Annie Guénette, m.v.
C : recrutement@anima-plus.com

OFFRES D'EMPLOI – GRANDS ANIMAUX ET/OU MIXTES

Le Bureau vétérinaire de Frampton S.E.N.C.R.L. est à la recherche d'un médecin vétérinaire en pratique des grands animaux (essentiellement bovins), pour se joindre à une équipe de six (6) médecins vétérinaires offrant les services suivants :

Écho;
 DSA;
 SYSVET;
 Décongélation d'embryons.

Notre bureau est situé à environ 35 minutes au sud de Québec. Contacter :

Dr Yvan Laflamme, m.v.
Dr Edwin Quigley, m.v.
T : 418 479-2802
T : 418 387-7661 (soir)

L'équipe des Services vétérinaires St-Bernard inc. est à la recherche d'un médecin vétérinaire en pratique bovine (laitier 85 % - boucherie 15 %). Actuellement, nous sommes 5 médecins vétérinaires, dont 1 en pratique porcine exclusivement. Nous sommes situés à 30 minutes de Québec, dans la belle région de la Beauce. Nous offrons : services de transfert embryonnaire, suivi de troupeau sur DSA, facturation Documex, analyse de lait petrifilm, hémato-biochimie sur place, technicienne en santé animale disponible pour visite à la ferme et bien plus encore. De plus, nous partageons les gardes de fins de semaine avec deux cliniques avoisinantes. N'hésitez pas à nous contacter :

Dr Benoît Dion, m.v.
T : 418 998-0186
Dre Patricia Roy, m.v.
T : 418 209-9863

La Clinique vétérinaire de l'Estuaire recherche un médecin vétérinaire en pratique des grands animaux (principalement bovins laitiers) ou mixte. Équipe dynamique constituée de 9 médecins vétérinaires offrant les services suivants : hémato/bio, écho, DSA, sysvet, transfert d'embryons et alimentation. Nous sommes situés dans la belle région du Bas-St-Laurent qui offre un éventail de services, d'activités et de loisirs. Si vous désirez des conditions avantageuses et une qualité de vie intéressante, contactez-nous :

Dr Martin Fournier, m.v.
T : 418 775-5321
T : 418 725-1317 (soir)
F : 418 775-2835

OFFRES DE SERVICE

Médecin vétérinaire pour petits animaux ayant une quinzaine d'années d'expérience. Je possède beaucoup d'entregent et une facilité d'adaptation. Je suis disponible pour faire du temps partiel et des remplacements occasionnels, sur la Rive-Sud de Montréal, la Montérégie ou Montréal. S'adresser au secrétariat de l'Ordre et demander la **cote 14-05**.

OFFRES D'EMPLOI – TSA

Clinique vétérinaire en pleine expansion recherche un(e) technicien(ne) en santé animale pour se joindre à une équipe dynamique et motivée de 2 médecins vétérinaires et 3 techniciennes et réceptionnistes. Nous travaillons dans une excellente ambiance de travail et nous avons à cœur de la préserver. Notre clinique est très attentive à la qualité des soins fournis et au service à la clientèle. Nous sommes situés à St-Félix-de-Valois, à 15 minutes de Joliette. Poste permanent, temps plein, rémunération en fonction de l'expérience. Contacter :

Dre Myriam Perrollaz, m.v.
T : 450 889-2212
C : cvlanaudierenord@hotmail.com

RECHERCHE CLINIQUE VÉTÉRINAIRE

Recherchons clinique vétérinaire à vendre dans la grande région de Montréal. S'adresser au secrétariat de l'Ordre et demander la **cote 12-05**.

À VENDRE

Clinique vétérinaire Touraine, située au 2303, rue St-Louis, Gatineau. Clinique ayant 35 ans d'existence, excellente clientèle et bien située sur une avenue achalandée. Local vaste avec sous-sol pour clinique, vente de nourriture, laboratoire et enclos pour pension avec possibilité d'expansion. Local pour toiletteage. Contacter :

Dr Gilles Lanthier, m.v.
T : 819 568-1444

Êtes-vous intéressé(e) à devenir propriétaire d'une clinique vétérinaire en pratique des petits animaux et bénéficier des avantages financiers de la haute saison qui approche? Immeuble et pratique à vendre sur la Rive-Nord de Montréal, dont l'emplacement est connu depuis trente ans pour services vétérinaires. Équipement médical récent. Intéressant pour un ou deux médecins vétérinaires avec potentiel de croissance. Prix raisonnable. S'adresser au secrétariat de l'Ordre et demander la **cote 14-03**.

Clinique vétérinaire spécialisée en animaux de compagnie, située au centre-ville de Québec et établie depuis plus de 30 ans. Prix raisonnable. Le propriétaire peut assurer la transition, si désiré. S'adresser au secrétariat de l'Ordre et demander la **cote 14-04**.

Développeur automatique à film Protec, modèle Ecomax, acheté en octobre 2008. Boîte métallique protectrice pour films radiographiques ainsi que 2 négatoscopes en parfait état. Faites votre offre. Contacter :

Dre Audrey Émond, m.v.
T : 418 548-1114
C : audreyemond@videotron.ca

Équipement de radiologie complet à vendre :

- Générateur Raymax 300ma simple phase;
- Tube;
- Table et colonne assorties;
- Appareil à développer JP 33.

Le tout dans un excellent état de fonctionnement. Prix demandé 9 900 \$. Contacter :

Dr Thomas de Vette, m.v.
T : 819 822-4744
C : tom@devette.net

Développeur automatique de radiographies usagé à vendre, de marque JPI, modèle JP-33. En bon état et entretien fait régulièrement. Prix demandé : 2 000 \$. Cassettes et films à donner. Contacter :

Dre Marie-Claude Labelle, m.v.
T : 450 622-3691
C : hvste-rose@bellnet.ca

- Échographe portatif de marque Mylab one - Esaote, écran plat 12» tactile, 2 sondes reprod+mas, fréq. 6-10mhz, chargeur, 2 batteries. Prix demandé : 14 000 \$.
- Autoclave de marque Pelton-Crane, 2 cycles vapeur-chaleur, 17» profondeur x 13». Prix demandé : 2 000 \$.
- Autres instruments divers :
Pour grands animaux : fusil à capture Cap-Shur, réfractomètre, etc.;

Reproduction : pince à biopsie utérus, burdizzo.

Contacter :

Dr Michel Aubin, m.v.
T : 450 889-2303
C : bvma@xittel.ca

AUTRES ÉTABLISSEMENTS VÉTÉRINAIRES À VENDRE

PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS VÉTÉRINAIRES À VENDRE

POSSIBILITÉ DE FINANCEMENT À 100 %

TELL SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE INC.

Agence immobilière
Théo E. L'Espérance, ing.
Courtier immobilier agréé
T : 514 287-9200

CLINIQUE À CROISSANCE ET LOCALISATION INTÉRESSANTES!

Clinique située dans les Basses-Laurentides pour 1 ou 2 professionnels.

Pratique en pleine expansion. Plus de 1 500 nouveaux clients en 2 ans. Localisée sur une artère achalandée. Visibilité excellente. Équipements médicaux acquis en 2011. La clinique est vendue avec l'immeuble. Le vendeur offre une transition. Communiquer avec :

Monsieur Claude Guilbert
T : 514 865-0118
C : cguilbert@riocap.ca

Boutique
vétérinaire

Les Boutiques vétérinaires : des résultats éloquentes

21%*

vs 8,3%** de croissance
moyenne des ventes
de nourriture.
(toutes marques
confondues)

**4x
plus**

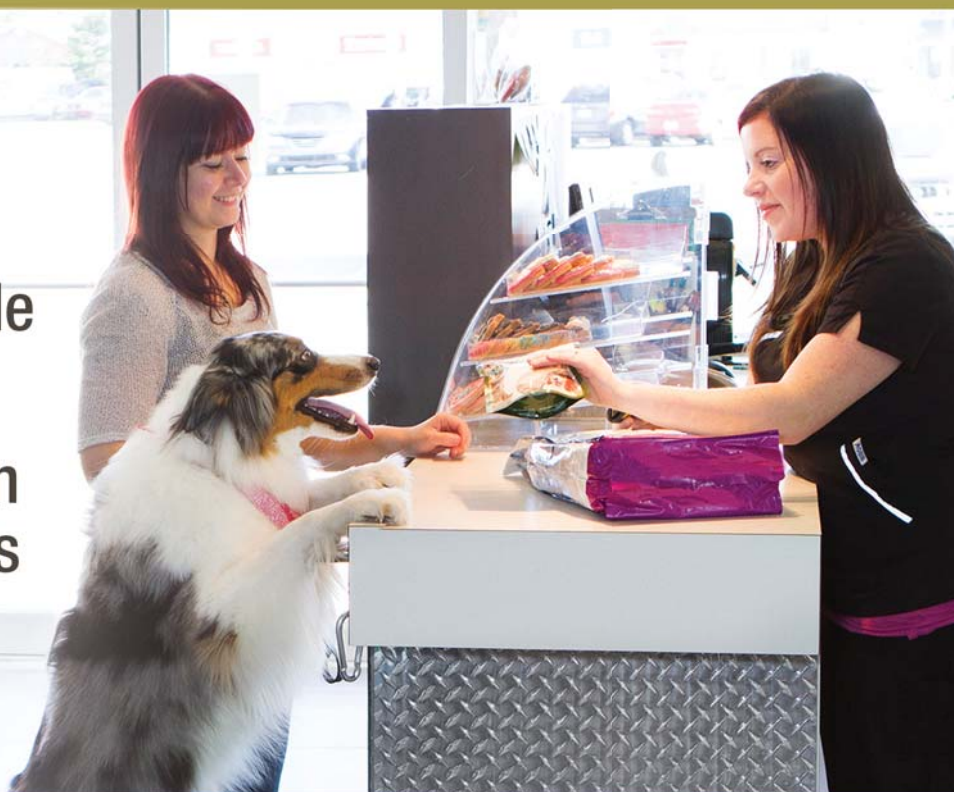
de croissance des revenus
de la Boutique vs ceux
de la clinique.

39%*

des revenus totaux sont
attribuables à la Boutique.

Assurez-vous :

- D'une croissance rapide de vos revenus totaux
- D'une croissance an/an soutenue de vos ventes de nourriture



*Calculés sur la moyenne de 3 Boutiques en opération depuis plus de 24 mois. **Source : Impact Vet décembre 2013.

Vous voulez en savoir plus à propos des opportunités de commerce de détail de CDMV ?

Contactez CDMV au 1 800 668-2368 ■ www.cdmv.com



LE MEILLEUR AMI DE VOTRE PORTEFEUILLE

Adhérez au programme financier¹ pour médecins vétérinaires et profitez d'avantages dont vous n'avez même pas idée.

Passez nous voir et vous verrez.

banquedelasante.ca



¹Le programme s'adresse aux professionnels de la santé (médecins, dentistes, médecins vétérinaires, chiropraticiens, podiatres, optométristes et pharmaciens), qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents du Canada. Le programme constitue un avantage conféré aux détenteurs de la carte *World MasterCard* de la Banque Nationale. Une preuve de votre statut professionnel vous sera demandée.