

LIGNES DIRECTRICES ÉTHIQUES EN MATIÈRE DE SUPERVISION EN PSYCHOLOGIE : ENSEIGNEMENT, RECHERCHE, PRATIQUE ET ADMINISTRATION¹

PRÉAMBULE

Les psychologues ont l'obligation d'adopter une conduite éthique dans tous les aspects de leur travail. Pour appliquer des normes éthiques et faire preuve d'un bon jugement lorsqu'ils effectuent des interventions psychologiques, les psychologues peuvent s'appuyer sur plusieurs documents interreliés.

Les principes d'éthique (Respect de la dignité de la personne et des peuples, Soins responsables, Intégrité dans les relations et Responsabilité envers la société), et les normes et les valeurs qui s'y rapportent sont énoncés dans le *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues* (SCP, 2017). Ce *Code* sert de guide pour l'ensemble des activités qu'effectuent les psychologues et a été adopté par la majorité des provinces et des territoires canadiens, et des organisations bénévoles du Canada. Le *Code* comporte un processus de prise de décision éthique utile aux psychologues pour résoudre les dilemmes éthiques qui peuvent survenir dans tous les aspects de leur travail. Les psychologues disposent également d'un autre document, le *Companion Manual to the Canadian Code of Ethics for Psychologists* (Sinclair et Pettifor, 2017), qui peut leur servir de guide lorsque vient le temps d'utiliser le *Code* et de prendre des décisions éthiques. Ce manuel d'accompagnement renferme des explications sur les principes décrits dans le *Code* ainsi que des illustrations de dilemmes éthiques, qui mettent en lumière les conflits opposant les principes d'éthique ou les valeurs, et montrent, à l'aide d'exemples, comment utiliser le processus de prise de décision pour résoudre ces dilemmes.

Des codes de conduite ont été élaborés dans de nombreux pays ou États d'Amérique du Nord. Ces codes (parfois appelé « normes de conduite professionnelle » ou « normes de conduite ») servent à traduire les textes législatifs pertinents et les principes et les valeurs éthiques de la profession en comportements précis et bien définis. Du point de vue réglementaire, ces codes constituent des règles contraignantes à appliquer pour statuer sur des plaintes disciplinaires. Les règles ont tendance à établir les comportements minimaux acceptables de la part des psychologues agréés qui offrent des services dans un État ou un pays donné, tandis que les principes d'éthique fournissent un cadre régissant les attitudes et les comportements éthiques, qui vont au-delà du minimum acceptable et s'appliquent à tous les psychologues dans l'ensemble de leurs activités.

De temps à autre, il devient nécessaire d'approfondir l'application des principes et des valeurs qui sous-tendent un code d'éthique afin de guider les psychologues dans un domaine d'activités particulier. Les présentes *Lignes directrices* s'appliquent précisément à la pratique de la supervision. Contrairement à la législation

¹ Approuvé par le conseil d'administration de la Société canadienne de psychologie (SCP) en 2009 (mis à jour en 2017).

gouvernementale ou aux codes de conduite des organismes de réglementation, ces *Lignes directrices* n'ont pas force de loi. Elles donnent plutôt des conseils sur les applications ou les interprétations des principes d'éthique et des valeurs à un domaine spécialisé de la psychologie.

Au Canada, les lignes directrices sont souvent référencées afin de tenir compte des quatre principes d'éthique du *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues* (SCP, 2017). Les *Lignes directrices éthiques en matière de supervision en psychologie : enseignement, recherche, pratique et administration* tiennent surtout lieu de grands principes et sont essentiellement facilitantes; dans certaines situations, il se peut que leur application requière un jugement professionnel. Les *Lignes directrices* visent à soutenir la prise de décision éthique lorsque les principes d'éthique ou les intérêts des différentes parties semblent en conflit. Les *Lignes directrices* devraient être lues en parallèle avec les sections pertinentes du *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues* (SCP, 2017) et les autres lignes directrices qui s'appliquent au domaine de spécialisation du lecteur.

Puisqu'il s'agit de lignes directrices, leur intérêt vient du fait qu'elles montrent comment le *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues* s'applique au champ d'activités particulier qu'est la supervision.

INTRODUCTION

Les psychologues reconnaissent que la supervision fait partie des domaines d'activités des psychologues. Celle-ci a sa propre base de connaissances et de compétences, qui se développent au moyen de l'éducation et de la formation. Les superviseurs ont comme responsabilité déontologique d'améliorer continuellement leurs compétences en profitant des possibilités et des ressources qui s'offrent à eux. Il peut s'agir, entre autres, d'ateliers et de formation en supervision, ou de mécanismes moins structurés, comme des lectures, des discussions avec d'autres superviseurs et du mentorat.

L'application des principes d'éthique par le superviseur et par la personne supervisée est importante pour maintenir une situation d'apprentissage positive, qui permettra d'optimiser les bénéfices pour toutes les personnes concernées. Le processus de supervision est interactif, les superviseurs et les personnes supervisées étant tenus de respecter des lignes directrices dans leurs relations. Par conséquent, dans le présent document, les lignes directrices sont présentées, dans la mesure du possible, comme des responsabilités partagées. Cependant, en raison de sa position, de son pouvoir et de ses connaissances, le superviseur a une responsabilité plus grande et reconnaît que la personne qu'il supervise est plus vulnérable lorsque survient un problème. Beaucoup de superviseurs et de personnes supervisées en psychologie trouvent que la supervision est une expérience enrichissante. Or, certaines personnes supervisées se plaignent de l'incompétence ou de la négligence qu'elles perçoivent chez leur superviseur, ou se disent exploitées et maltraitées par leur superviseur, tandis que certains superviseurs se plaignent du fait que la personne qu'ils supervisent connaît mal son rôle, ou encore, qu'elle n'a pas fait les apprentissages requis ou n'est pas prête à en faire de nouveaux.

Le but des présentes *Lignes directrices* est de fournir un cadre éthique qui balise le maintien d'une alliance de travail efficace et mutuellement respectueuse entre superviseur et personne supervisée. La relation positive qui s'établit améliore l'apprentissage; la personne supervisée arrive ainsi à avoir un rendement supérieur, qui protège de tout préjudice les personnes touchées par son travail (p. ex., étudiants, clients, participants à la recherche, stagiaires, superviseurs et organisations concernées). Le superviseur a comme responsabilité particulière de tenir compte des variations et des ruptures possibles dans la relation de supervision, et ce, de manière respectueuse, constructive et ouverte.

La supervision s'effectue dans une variété de cadres (p. ex., clinique, pédagogique, organisationnel, recherche et administratif). La supervision peut être de nature pédagogique lorsqu'elle contribue à l'acquisition de compétences dans une variété de domaines; elle peut jouer, en même temps, le rôle de « garde-barrière ou de contrôleur », car elle sert à déterminer si le diplôme d'études doit être accordé ou si l'autorisation d'exercer doit être donnée par l'organisme de réglementation de la province ou du territoire. La supervision peut avoir une fonction d'administration ou de gestion, qui met l'accent sur le contrôle de la qualité. La supervision peut être officielle ou non officielle, contractuelle ou implicite, et est susceptible de changer au fil du temps. Par conséquent, les connaissances exigées par chaque domaine d'activités varient, mais la nature éthique de la relation de supervision est semblable dans tous les domaines d'activités. En outre, le rôle de superviseur est parfois gradué, par exemple, lorsque le superviseur immédiat rend des comptes au superviseur principal, qui lui, relève du directeur ou du responsable administratif d'un service ou d'un programme d'études. Tous les niveaux de supervision sont complémentaires. Lorsqu'un différend, un conflit ou un problème survient, les superviseurs qui occupent les niveaux hiérarchiques les plus élevés assument une plus grande responsabilité quant à leur résolution; pour y arriver, ils doivent utiliser des moyens respectueux et positifs, qui préconisent la collaboration. La gestion et l'exécution de responsabilités multiples sont des aspects importants de la supervision.

La documentation qui porte sur le domaine d'activités particulier qu'est la supervision se rapporte surtout à la psychologie clinique. Cependant, les psychologues font de la supervision dans divers contextes, comme la recherche, la pratique et l'administration, et dans une variété de domaines, y compris le counselling, les soins cliniques, les écoles, les organisations et la politique sociale. Les considérations éthiques sont similaires. Toutes les formes de supervision impliquent l'apprentissage d'interventions psychologiques sûres, efficaces et de qualité, ainsi que leur application.

La supervision se définit de diverses façons, et se décline en plusieurs modèles, mais tous semblent demander les compétences suivantes aux superviseurs : maintenir l'alliance de travail avec la personne supervisée; observer, évaluer et « contrôler l'accès »; soutenir; fournir une rétroaction constructive; faciliter l'auto-évaluation; instruire; donner l'exemple; être un mentor; résoudre mutuellement les problèmes.

La formation requise pour acquérir ces compétences est souvent limitée ou absente de la préparation professionnelle des psychologues. Accessoirement aux compétences à posséder par les superviseurs, les compétences que doivent avoir les personnes supervisées sont les suivantes : comprendre les tâches, le but, les rôles et les

limites de la supervision; maintenir l'alliance de travail avec le superviseur; se préparer adéquatement aux séances de supervision; rester ouvertes à la rétroaction; prendre l'initiative de discuter d'idées originales avec le superviseur.

Le superviseur et la personne supervisée reconnaissent le déséquilibre de pouvoir entre leurs rôles respectifs, ainsi que le risque de conflit entre les intérêts de la personne supervisée et les évaluations effectuées par le superviseur en sa qualité de « contrôleur d'accès », qui ont un impact sur l'obtention du diplôme du programme d'études, l'autorisation d'exercer la profession ou l'avancement au sein d'une organisation. Pour exercer d'une manière constructive et positive ces fonctions potentiellement différentes, des compétences particulières sont requises.

Les présentes *Lignes directrices* n'abordent pas précisément les situations où les psychologues supervisent des non-psychologues, ou lorsque des psychologues sont supervisés par des non-psychologues. Cependant, pour maintenir une relation de supervision positive, il est particulièrement important de préciser les rôles, les attentes et les compétences requises dans ces situations, et de se mettre d'accord sur ceux-ci.

Définitions

Le contenu des trois définitions de la supervision présentées ci-dessous semble pertinent à tous les contextes de supervision, même s'il est sélectionné à partir de sources qui mettent l'accent sur la pratique clinique.

La définition que donne l'*Accord de reconnaissance mutuelle* (2001, p. 10) est la suivante : *[La supervision] est un type de gestion qui implique la responsabilité des services fournis sous la supervision d'une personne et comprend parfois un enseignement dispensé dans le cadre d'une relation axée sur le perfectionnement ou l'amélioration des compétences de la personne supervisée. La supervision est un vecteur privilégié de l'intégration de la pratique, de la théorie et de la recherche, le superviseur étant un modèle pour la personne supervisée.* [traduction]

La définition que donnent Falender et Shafranske (2004, p. 3) est la suivante :

La supervision est une activité professionnelle distincte dans laquelle une démarche interpersonnelle collaborative favorise l'éducation et la formation visant à développer une pratique fondée sur des faits scientifiques. La démarche consiste notamment en de l'observation, de l'évaluation, de la rétroaction, la facilitation de l'auto-évaluation chez la personne supervisée et l'acquisition de connaissances et d'habiletés grâce à des instructions, à la modélisation et à la résolution mutuelle de problèmes. En outre, en s'appuyant sur la reconnaissance des forces et des talents de la personne supervisée, la supervision favorise le sentiment d'auto-efficacité. Le superviseur effectue la supervision de manière compétente, faisant en sorte que les normes déontologiques, les prescriptions juridiques et les pratiques professionnelles sont utilisées pour promouvoir et protéger le bien-être du client, la profession et la société en général. [traduction]

La définition que donnent Bernard et Goodyear (2004, p. 8) est la suivante :

La supervision est une intervention appliquée par un membre d'expérience à un membre moins expérimenté appartenant à la même profession. Cette relation a un caractère évaluatif, perdure dans le temps et a comme objectifs simultanés d'améliorer le fonctionnement professionnel du membre moins expérimenté, surveiller la qualité des services professionnels offerts au client par la personne supervisée et jouer le rôle de « contrôleur » pour les personnes qui désirent exercer la profession. [traduction]

En ce qui a trait à la fonction de « contrôleur » mentionnée dans la troisième définition, les superviseurs ont l'obligation de veiller à ce que, au terme de la supervision, les personnes qu'ils supervisent satisfassent au moins aux normes minimales de compétences correspondant à leur niveau de formation dans leur domaine d'activités; de plus, les superviseurs sont tenus d'aborder tous les sujets de préoccupation rencontrés pendant la relation de supervision, et de refuser de faire passer les personnes qui ne satisfont pas aux normes appropriées à leur développement ou de leur accorder leur diplôme.

Il existe deux grandes catégories de supervision, à savoir la supervision pédagogique et la supervision administrative. Dans le cas de la supervision pédagogique, l'accent est mis sur l'enseignement/formation/mentorat des personnes supervisées dans le but d'améliorer leurs compétences d'une certaine manière.

La supervision administrative renvoie à un type de responsabilité ou de contrôle de la qualité dont la fonction est davantage liée à la gestion qu'à la formation. Les deux formes de supervision impliquent de la surveillance afin d'assurer la sécurité et l'efficacité des interventions observées, ainsi qu'une certaine forme d'évaluation (p. ex., respect des lignes directrices cliniques du département pour les psychologues qui travaillent en milieu hospitalier, progrès attendus quant au perfectionnement des compétences pour un stagiaire en psychologie, respect des normes relatives aux activités de recherche).

LIGNES DIRECTRICES ÉTHIQUES EN MATIÈRE DE SUPERVISION

Principe I : Respect de la dignité de la personne et des peuples

Le principe du respect de la dignité de la personne et des peuples exige que les superviseurs et les personnes qu'ils supervisent fassent preuve de respect les uns envers les autres, et envers toutes les personnes et tous les peuples avec qui ils sont en relation dans leurs interventions psychologiques. Faire preuve de respect signifie accorder de l'importance à la valeur innée des personnes et ne pas utiliser celles-ci uniquement comme un moyen pour atteindre un but. Le respect est une caractéristique essentielle de la relation entre le superviseur et la personne supervisée. La personne supervisée partage la responsabilité de respecter autrui, même s'il incombe davantage au superviseur d'instaurer et de maintenir une relation respectueuse et de régler les problèmes qui pourraient surgir. Le déséquilibre de pouvoir accentue la complexité de

la relation de supervision.

Les superviseurs et les personnes qu'ils supervisent devraient :

1. Faire preuve de respect, de courtoisie et de compréhension mutuels dans leurs rôles respectifs.
2. Être vigilants dans toutes les situations qui se présentent afin de prévenir toute discrimination basée sur les caractéristiques personnelles, p. ex., l'origine ethnique, la race, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la situation matrimoniale, l'âge et le statut socio-économique.
3. Définir ensemble les objectifs, et ce que chacun attend de l'autre dans le cadre de la relation de supervision.
4. Lorsqu'il s'agit d'établir la relation de supervision, révéler ses préférences par rapport aux théories et aux pratiques, et s'efforcer de divulguer les préjugés, les croyances et les caractéristiques personnelles qui sont susceptibles d'affecter le processus de supervision.
5. Aborder les différences qui caractérisent le superviseur et la personne supervisée sur le plan professionnel et interpersonnel de la manière la plus ouverte, amicale et constructive possible. S'il y a lieu, envisager de consulter une tierce partie ou de recourir à la médiation.
6. Définir clairement les paramètres du superviseur et de la personne qu'il supervise relativement à la confidentialité des renseignements personnels qui seront échangés au cours de la supervision, y compris les limites énoncées en ce qui concerne la planification raisonnable des études et des activités pédagogiques destinée à améliorer l'apprentissage, les évaluations des compétences requises pour la pratique autonome conformément aux exigences des organismes de réglementation et les exigences prévues par la loi pour prévenir un préjudice grave et imminent.
7. Prévoir une marge de manœuvre raisonnable dans l'éventualité où une crise admissible ou un événement imprévu pouvant nuire temporairement à la supervision surgirait dans la vie du superviseur ou de la personne supervisée.

Principe II : Soins responsables

Le principe des soins responsables exige que les superviseurs et les personnes qu'ils supervisent se préoccupent du bien-être et des intérêts des personnes et des groupes qui bénéficient directement de leur travail et, si le bénéfice est indirect, qu'ils veillent à ce que leur travail respecte les normes de rendement attendues. Les soins responsables impliquent aussi la conscience de soi et l'auto-exploration des attitudes et des croyances personnelles qui peuvent influencer la façon d'effectuer leurs interventions psychologiques. Il est particulièrement important de bien connaître la grande diversité des populations desservies et ses propres attitudes à leur endroit. La

personne supervisée partage ces responsabilités avec le superviseur, même s'il incombe davantage à ce dernier de maintenir un niveau de soins qui bénéficie aux parties concernées.

Les superviseurs et les personnes qu'ils supervisent devraient :

1. Sous la direction du superviseur, préciser et comprendre, au moyen d'une démarche concertée, leurs rôles respectifs et la manière de les utiliser pour améliorer l'apprentissage et le rendement en psychologie. Le superviseur et la personne supervisée devraient être bien préparés, utiliser efficacement leur temps et être réceptifs à l'apprentissage mutuel.
2. Se tenir au courant des normes, des lignes directrices, des codes, des lois et des règlements qui se rapportent au travail effectué ou au lieu de travail, et qui appuient l'apprentissage entre personne supervisée et superviseur. S'engager à suivre de la formation continue afin de tenir à jour leurs compétences à long terme.
3. Déterminer leurs niveaux actuels de compétence dans les domaines pertinents, et s'en servir pour définir les objectifs, les procédures et les conditions de la supervision.
4. Attendre de la personne supervisée un travail de la même qualité que celle exigée aux psychologues compétents qui ne reçoivent pas de supervision.
5. Se tenir à jour de l'état actuel des connaissances et des compétences en supervision, en fonction des attentes associées à son rôle.
6. Être conscients des limites personnelles et professionnelles qui peuvent avoir une incidence sur les relations de travail, solliciter les commentaires et être ouverts à les entendre, et tenir compte des limites tout en favorisant une relation de supervision positive.
7. Tenir les dossiers de manière rigoureuse et adaptée à la nature de l'intervention psychologique et du cadre dans lequel elle s'effectue, et dans la mesure nécessaire au maintien d'une relation de supervision efficace.
8. Veiller à être disponible pour la supervision à tous les moments prévus à cette fin et s'assurer de prendre des dispositions particulières pour communiquer en cas de circonstances imprévues ou d'urgence.
9. S'assurer d'être prêts à faire face aux urgences ou à d'autres événements graves en établissant un plan clair et précis.
10. Lorsque cela est possible et approprié, effectuer la supervision sur place; si cela n'est pas approprié ou est impossible, maintenir la qualité de la supervision en utilisant de façon créative les technologies de communication à distance.
11. Lorsque la supervision est assurée simultanément par plus d'un superviseur (p. ex., superviseur universitaire et superviseurs sur place, superviseurs appartenant à des spécialités différentes, supervision interdisciplinaire), demander des éclaircissements sur les responsabilités

respectives des superviseurs et des personnes supervisées.

Principe III : Intégrité dans les relations

Le principe de l'intégrité dans les relations exige de l'ouverture, de l'objectivité, de l'honnêteté, de la franchise, et l'absence de conflits d'intérêts en conformité avec le respect et le souci d'autrui. Toute exception doit être justifiée par les principes d'éthique du *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues* et n'est autorisée que pour des raisons pratiques. La personne supervisée partage ces responsabilités même s'il incombe davantage au superviseur de maintenir une relation de confiance ouverte et de régler les problèmes qui pourraient surgir.

Les superviseurs et les personnes qu'ils supervisent devraient :

1. Déterminer et régler les conflits qui peuvent survenir dans la relation de supervision avec ouverture et honnêteté, et en se souciant des intérêts des deux parties.
2. Explorer les valeurs personnelles qui interviennent dans le maintien de l'objectivité nécessaire au travail effectué sous supervision ou qui s'inscrit dans la démarche globale de supervision.
3. Respecter les contributions importantes de l'autre aux conclusions de la recherche et aux publications, reconnaître les accomplissements de chacun et éviter toute distorsion des résultats à des fins personnelles, politiques ou autres.
4. Éviter toute forme d'exploitation ou d'action préjudiciable au superviseur ou à la personne supervisée (p. ex., exploitation financière ou sexuelle, commérages, chantage, faussetés, et contrainte dans la relation de supervision et dans les relations de travail).
5. S'efforcer d'atteindre le niveau de compétence le plus élevé en accord avec le niveau de développement, la formation et l'expérience de la personne supervisée.
6. De façon continue, être prêts à partager l'un avec l'autre de l'information sur le niveau de développement professionnel de la personne supervisée.
7. Éviter les relations duelles ou multiples qui pourraient s'avérer préjudiciables à soi-même ou à autrui, ou qui nuisent à l'atteinte des objectifs d'apprentissage du processus de supervision.
8. Être conscients des limites professionnelles qu'impose la relation de supervision et, si le superviseur et la personne supervisée entretiennent une autre forme de relation (p. ex., relations sociales), agir de manière à ne pas compromettre la relation de supervision. Toutefois, les relations sexuelles sont interdites.
9. Veiller à ce que les parties concernées (p. ex., clients, tuteurs et participants à la recherche) soient informées que les services/interventions sont exécutés

par une personne qui est sous supervision, que le tout est l'objet de discussion avec un superviseur, et que, si elles le souhaitent, les parties peuvent demander à rencontrer le superviseur.

10. Présenter des évaluations précises lorsque vient le temps de fournir une rétroaction directe et des références.

Principe IV : Responsabilité envers la société

Le principe de la responsabilité à l'égard de la société exige que les psychologues aient l'obligation de favoriser le bien-être collectif de la société. Dans différents cadres (enseignement, recherche, pratique et administration), les superviseurs et les personnes supervisées contribuent au bien-être de la société. Les psychologues qui exercent leur profession selon des normes élevées servent l'intérêt public, comme le font ceux qui revendiquent des changements aux politiques sociales. Les psychologues peuvent contribuer de différentes façons au mieux-être de la société. Le superviseur et la personne supervisée doivent être conscients de la responsabilité qui leur incombe de favoriser le bien-être collectif de la société.

Les superviseurs et les personnes qu'ils supervisent devraient :

1. Être ouverts à l'idée que les psychologues jouent un rôle dans la promotion et la défense des intérêts sociaux ou de la justice sociale.
2. Tenir compte des questions systémiques qui s'appliquent au domaine de travail faisant l'objet de la supervision et qui ont une incidence sur la gestion des conflits d'intérêts.
3. S'assurer que le sujet de l'éthique et des normes, ainsi que les exigences légales et réglementaires qui s'appliquent au domaine de travail en question, est abordé.
4. S'efforcer de tirer parti de la relation de supervision pour acquérir le meilleur apprentissage possible afin de mettre les compétences acquises au service de l'intérêt public.

RÉFÉRENCES/BIBLIOGRAPHIE CHOISIE

Une bibliographie complète est fournie ci-dessous pour les personnes qui souhaitent se familiariser avec la documentation sur les questions de compétence dans la supervision des psychologues.

Allen, T. D. et M. L. Poteet (1999). Developing effective mentoring relationships: Strategies from the mentor's viewpoint. *Career Development Quarterly*, 4, 59-73.

Alonso, A. (2000). On being skilled and deskilled as a psychotherapy supervisor. *Journal of Psychotherapy Practice and Research*, 9, 55-61.

- Bartell, P. A. et L. J. Rubin (1990). Dangerous liaisons: Sexual intimacies in supervision. *Professional Psychology: Research and Practice*, 21, 442-450.
- Berger, S. S. et E. S. Buchholz (1993). On becoming a supervisee: Preparation for learning in a supervisory relationship. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30, 86-92.
- Bernard, J. M. et R. K. Goodyear (2004). *Fundamentals of clinical supervision* (3^e édition). Boston : Allyn & Bacon.
- Bond Claire, J., L. Valus et E. Dwyer (2000). Supervisor and intern perspectives on supervision. *Cognitive & Behavioral Practice*, 7, 187-193.
- Bridge, P. et L. O. Bascus (1990). Documentation of psychotherapy supervision. *Psychotherapy in Private Practice*, 8 (1), 79-86.
- Carifio, M. S. et A. K. Hess (1987). Who is the ideal supervisor? *Professional Psychology: Research and Practice*, 18, 244-250.
- Cikanek, K., P. McCarthy Veach et C. Braun (2004). Advanced doctoral students' knowledge and understanding of clinical supervisor ethical responsibilities: A brief report. *The Clinical Supervisor*, 23(1), 191-196.
- College of Alberta Psychologists. (2006). *Guidelines for supervisors and registered provisional psychologists*. Consulté le 18 avril 2007 à l'adresse <http://www.cap.ab.ca/pdfs/supofprovguideline.pdf>
- Constantine, M. G. (2001). Perspectives on multicultural supervision. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29, 98-101.
- Delourme, A., M. Edmond et coll. (2007). *La supervision en psychanalyse et en psychothérapie*. Paris : Dunod.
- Éthique de la recherche avec des êtres humains : Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains* (2014). Ottawa, Ontario : Gouvernement du Canada.
- Falender, C. A. et E. P. Shafranske (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Falender, C. A. et E. P. Shafranske (dir.). (2008). *Casebook for clinical supervision: A competency-based approach*. Washington, DC : American Psychological Association.
- Fedida, P. (1983). La supervision des cures psychothérapeutiques et la question du tiers. *Psychothérapies*, III, (1), 19-26.
- Gatmon, D., D. Jackson, L. Koshkarian, N. Martos-Perry, A. Molina, N. Patel et coll. (2001). Exploring ethnic, gender, and sexual orientation variables in supervision: Do they really matter? *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29, 102-113.
- De Perrot, E. (1995). De la supervision de la psychothérapie d'inspiration psychanalytique : Essai sur la dimension pédagogique. *Psychothérapies*,

XV, 125-126.

- De Perrot, E. (1996). De la supervision de la psychothérapie d'inspiration psychanalytique : Essai sur le maniement du contre-transfert. *Psychothérapies, XVI*, 93-100.
- De Perrot, E., C. Rozmuski-Dreyfus, P. B. Schneider et M. Stauffacher (2002). *La supervision de la psychothérapie*. Paris : Masson.
- Goodyear, R. K., C. A. Crego et M. W. Johnston (1992). Ethics issues in the supervision of student research: A study of critical incidents. *Professional Psychology: Research and Practice, 23*, 203-210.
- Harrar, W. R., L. VandeCreek et S. Knapp (1990). Ethical and legal aspects of clinical supervision. *Professional Psychology: Research and Practice, 21*, 37-41.
- Haynes, R., G. Corey et P. Moulton (2003). *Clinical supervision for the helping professions: A practical guide*. Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.
- Henderson, C. E., C. Stringer Cawyer et C. E. Jr. Watkins (1999). A comparison of student and supervisor perceptions of effective practicum supervision. *The Clinical Supervisor, 18* (1), 47-74.
- Holloway, E. et M. Carroll (dir.). (1999). *Training counselling supervisors: Strategies, methods, and techniques*. Londres : Sage.
- Huwe, J. M. et W. B. Johnson (2003). On being an excellent protégé: What graduate students need to know. *Journal of College Student Psychotherapy, 17*, 41-57.
- Johnson, E. A. et D. W. Stewart (2000). Clinical supervision in Canadian academic and service settings: The importance of education, training, and workplace support for supervisor development. *Psychologie canadienne*, volume 41, 124-130.
- Johnson, W. B. (2002). The intentional mentor: Strategies and guidelines for the practice of mentoring. *Professional Psychology: Research and Practice, 33*, 88-96.
- Johnson, W. B., J. M. Huwe et J. L. Lucas (2000). Rational mentoring. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 18*, 39-54.
- Johnson, W. B., N. S. Elman, L. Forrest, W. N. Robiner, E. Rodolfa et J. B. Schaffer (2008). Addressing professional competence problems in trainees: Some ethical considerations. *Professional Psychology: Research and Practice, 39*, 589-599.
- Kanz, J. E. (2001). Clinical-supervision.com: Issues in the provision of online supervision. *Professional Psychology: Research and Practice, 32*, 415-420.
- Ladany, M., M. L. Friedlander et M. L. Nelson (2005). *Critical events in psychotherapy supervision: An interpersonal approach*. Washington, DC : American Psychological Association
- Lecomte, C. (2002). La supervision clinique : un espace de réflexion pour le

- développement de la compétence professionnelle. *Prisme*, 39, 184-191.
- Lecomte, C., L. G. Castonguay, M. Cyr et S. Sabourin (1993). Supervision and instruction in psychotherapy integration dans C. Stricker et J. Gold (dir.), *Comprehensive handbook in psychotherapy integration*. New York, NY : Plenum.
- Lecomte, C. et R. Savard (2004). La supervision clinique : Un processus de réflexion essentiel au développement de la compétence professionnelle. Dans T. Lecomte et C. Leclerc, *Manuel de réadaptation psychiatrique*. Québec, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Lecomte, C., C. Savard, M.S. Drouin et V. Guillon (2004). Qui sont les psychothérapeutes efficaces? Implications pour la formation en psychologie clinique. *Revue québécoise de psychologie*, 25, 73-102.
- Mutual recognition agreement of the regulatory bodies for professional psychologists in Canada*. (2001). Consulté le 18 avril 2007 à l'adresse <http://www.cpa.ca/documents/MRA.pdf>
- Nelson, M. L. et M. L. Friedlander (2001). A close look at conflictual supervisory relationships: The trainee's perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 384-395.
- Organisation des Nations Unies. (1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme*. New York : Organisation des Nations Unies.
- Pope, K. S. et M. J. T. Vasquez (2007). *Ethics in psychotherapy and counseling: A practical guide* (3^e édition). San Francisco : Jossey-Bass, 796-815.
- Reichelt, S. et J. Skjerve (2002). Correspondence between supervisors and trainees in their perception of supervision events. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 759-772.
- Robiner, W. N. et W. Schofield (1990). References on supervision in clinical and counseling psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 21, 297-312.
- Schultz, W. E., G. W. Sheppard, R. Lehr et B. Shepard (2006). *Counselling ethics: Issues and cases*. Ottawa, Ontario : Association canadienne de counseling et de psychothérapie.
- Sections Femmes et psychologie (SWAP) de la Société canadienne de psychologie. (2007). *Guidelines for ethical psychological practice with women*. Ottawa, Ontario : Société canadienne de psychologie.
- Sections Femmes et psychologie (SWAP) de la Société canadienne de psychologie. (1980). *Guidelines for therapy and counselling with women*. Ottawa, Ontario : Société canadienne de psychologie.
- Sinclair, C. et J. Pettifor (dir.). (2001). *Companion manual to the Canadian code of ethics for psychologists, third edition*. Ottawa, Ontario : Société canadienne de psychologie.

- Société canadienne de psychologie. (1980). *Guidelines for therapy and counselling with women*. Ottawa, Ontario : Société canadienne de psychologie.
- Société canadienne de psychologie (2017). *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues* (4^e édition). Ottawa, Ontario : Société canadienne de psychologie.
- Société canadienne de psychologie (1996/2001). *Guidelines for non-discriminatory practice*. (Édition révisée). Ottawa, Ontario : Société canadienne de psychologie.
- Société canadienne de psychologie (1996/2001). *Guidelines for psychologists addressing recovered memories*. Ottawa, Ontario : Société canadienne de psychologie.
- Stark-Adamec, C. et M. Kimball (1984). Science free of sexism: A psychologist's guide to the conduct of non-sexist research. *Psychologie canadienne*, volume 25, 23-34.
- Stark (-Adamec), C. et J. Pettifor (1995). *Ethical decision making for practising social scientists: Putting values into practice*. Ottawa, Ontario : Fédération canadienne des sciences sociales.
- Stoltenberg, C. D., B. McNeill et U. Delworth (1998). *IDM supervision: An integrated developmental model for supervising counselors and therapists*. San Francisco : Jossey-Bass, 796-815.
- Vacha-Haase, T., D. Davenport et S. Kerewskky (2004). Problematic students: Gatekeeping practices of academic professional psychology programs. *Professional Psychology: Research and Practice*, 35, 115-122.
- Vasquez, M. J. T. (1992). Psychologist as clinical supervisor: Promoting ethical practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 23, 196-202.
- Vespia, K. M., C. Heckman-Stone et U. Delworth (2002). Describing and facilitating effective supervision behaviour in counseling trainees. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 39, 56-65.
- Wood, J. A. V., T. W. Miller et D. S. Hargrove (2005). Clinical supervision in rural settings: A telehealth model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36, 173-179.
- Worthington, R.L., J.A. Tan et K. Poulin (2002). Ethically questionable behaviors among supervisees: An exploratory investigation. *Ethics & Behavior*, 12, 323-351.