



Ethical Challenges and Guidance

for Supervisors in Psychology Regarding Letters of Reference for Students and Trainees

Kathryn A. Birnie, Ph.D., C.Psych (Supervised Practice), Post-doctoral Fellow, University of Toronto and The Hospital for Sick Children, and former student member, CPA Committee on Ethics

Part of any supervisor's role in the profession of psychology is writing letters of reference on behalf of students seeking graduate school admission, internships or postdoctoral fellowships. Admission boards rely heavily on reference letters when evaluating candidates so, if negative, these letters can have a great impact on future opportunities for students.^{1,2,3} Unlike letters of recommendation (e.g., for an award or scholarship), letters of reference are intended and/or perceived to be assessments of character and competence and are used for gatekeeping in the profession.

Challenges

Psychology professionals have long experienced challenges and frustrations with writing letters of reference. Commentaries in *American Psychologist* in the 1960s called for the development of standardized forms to increase efficiency in completing reference letters.⁴ They also highlighted that issues of positive bias resulting from students' selection of referees may reduce the usefulness of letters to decision-makers.⁵

A long recognized problem is that the majority of reference letters are entirely positive, and therefore uninformative.² Supervisors and training directors estimate leniency bias (i.e.,

more positive than warranted) in reference letters for psychology interns at 45-53%, followed by central tendency bias (i.e., more average than warranted) at 32-40%, with a minority estimate of strictness bias (i.e., more negative than warranted) at 6-9%.⁶ Leniency bias reported included the subjectivity of evaluation and the lack of objective measures of competence. However, supervisors also noted leniency due to guilt or fear of damaging a student's career or training opportunities and difficulty providing negative feedback to students.⁶

Although supervisors indicate that they would disclose negative information in reference letters, those who receive such letters indicate that negative characteristics are rarely described.⁷ Furthermore, despite being described by some as more objective than self-reported curriculum vitae, reference letters suffer from low interrater reliability and low criterion-related validity.⁷ The increasingly frequent requirement for students to waive their rights to see their reference letters does, however, seem to have consequence, as letter writers tend to rate students less positively when the letter is identified as confidential.⁸ Those who read reference letters consider confidential ones to be more trustworthy. Despite this, legal precedent in Canada is variable regarding decisions to disclose or not disclose confidential reference letters to applicants to graduate programs or employment in university settings.^{9,10}

Development of standardized reference letter formats (as recommended in the 1960s) is one means by which the

profession is currently trying to address bias in letters. One prominent example is the Standardized Reference Form recently required by the Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centers (APPIC) for psychology internship applications (www.appic.org). This form was initially developed by the Canadian Council of Professional Psychology Programs (CCPPP) and was intended to address problems of generally vague and overly positive reference letters. The standardized form requires the letter writer to comment on students' competencies across an array of areas. It explicitly requests that referees comment on students' areas for growth and development, which APPIC suggests encourages honesty from letter writers. While the use of a standardized reference form may offer some degree of transparency for students, unclear expectations for communication between students and referees about letter content is increasingly muddled by outside requirements for reference letters to be confidential and/or for students to waive their rights regarding liability of outcome.

Ethical guidance

Supervisors in psychology generally receive no training in the process or ethics of writing reference letters. Furthermore, the Canadian Psychological Association's *Canadian Code of Ethics for Psychologists, Fourth Edition* (herein referred to as the *Code*), does not specifically mention reference letters. However, the ethical principles and values of the *Code*, and their associated standards offer guidance. The following, in particular, are relevant (see the *Code* for the full standards):

- Principle I (Respect for the Dignity of Persons and Peoples): *General respect* (I.3), *Fair treatment/due process* (I.12, I.13), *Confidentiality* (I.45), and *Informed consent* (I.16, I.18, I.23, I.25, I.26)
- Principle II (Responsible Caring): *General caring* (II.1, II.2), *Competence and self-knowledge* (II.10), *Maximize benefit* (II.26), *Minimize harm* (II.30, II.32)
- Principle III (Integrity in Relationships): *Accuracy/honesty* (III.1), *Objectivity/lack of bias* (III.9), *Straightforwardness/openness* (III.13)
- Principle IV (Responsibility to Society): *Beneficial activities* (IV.4, IV.5, IV.10)

Recommendations for supervisors in psychology in the provision of reference letters

Drawing from the literature and the *Code*, I believe that the following recommendations would help to avoid some of the difficulties and dilemmas that occur in the provision of reference letters:

- Ensure that the student understands: (a) the purpose and nature of the letter (i.e., reference letter vs. letter of recommendation); (b) the mutual responsibilities of the supervisor and the student in preparing the reference letter; and (c) any expectations of confidentiality of the reference letter.
- Reference letters are summative and reflect evaluation, but are not evaluations in and of themselves. As such, letters should not include new information (positive or negative) that has not already been shared and discussed with the student.
- Only include information that is relevant for the stated or intended purposes of the specified letter.
- Avoid information and/or statements that could be (mis)construed as discriminatory in nature (including statements that are too circumstantial and/or vague and easily open to misinterpretation).
- Provide the letter no later than the agreed upon/stated due date.
- Decline to provide a reference letter if the above recommendations cannot be met.
- Revisit all of the above each time a new letter is requested by the student.

Challenges remain for students and referees alike given the requirement and continued heavy reliance on reference letters in the profession and the inherent power differential within this dependent relationship. It suggests the need for a culture shift to acknowledge areas of development as acceptable and normal in the profession. It is my hope that this brief article encourages greater dialogue and action regarding the ethical provision of reference letters. This includes efforts to evaluate the use of standardized reference letters, greater attention to training in the writing and reading of reference letters, agreement on examples of "good" reference letters, and supervision skills in the delivery of negative evaluative feedback and/or appropriately counseling students out of the profession.

Invitation: Please feel free to send your comments about this article or any ideas you have regarding topics for future Ethics Corner articles to ethicscttee@cpa.ca.

For a complete list of references, please go to www.cpa.ca/psynopsis

However, supervisors also noted leniency due to guilt or fear of damaging a student's career or training opportunities and difficulty providing negative feedback to students.

Défis éthiques liés

à la rédaction des lettres de recommandation des étudiants et stagiaires : conseils à l'intention des superviseurs en psychologie

Kathryn A. Birnie, Ph. D., C.Psych (pratique supervisée), boursière de recherches postdoctorales, Université de Toronto et The Hospital for Sick Children, et ancienne membre étudiante, Comité de déontologie de la SCP

Toute personne qui assume un rôle de supervision au sein de la profession de psychologue a à écrire des lettres de recommandation au nom des étudiants qui veulent être admis à une école d'études supérieures, cherchent un lieu d'internat ou veulent obtenir une bourse postdoctorale. Lorsqu'ils évaluent les candidats, les comités d'admission se basent en grande partie sur les lettres de recommandation; ainsi, les commentaires négatifs contenus dans la lettre de recommandation peuvent avoir une incidence énorme sur les perspectives d'avenir de l'étudiant^{1,2,3}. Contrairement à la lettre d'appui (p. ex., pour obtenir une subvention ou une bourse), la lettre de recommandation est censée être une évaluation du caractère et de la compétence du candidat, ou est perçue comme telle, et a une fonction de contrôle de l'accès à la profession.

Défis

Depuis longtemps, les psychologues trouvent difficile et frustrante la rédaction de lettres de recommandation. Dans les années 1960, l'*American Psychologist* a publié des commentaires recommandant l'élaboration de formulaires normalisés afin d'accroître l'efficacité de la rédaction des lettres de recommandation⁴. Les auteurs de ces commentaires soulignaient également que la possibilité de biais positifs, venant du fait que l'étudiant choisit lui-même l'auteur de sa lettre de recommandation, enlève de la pertinence aux lettres de recommandation pour les décideurs⁵.

Problème reconnu depuis longtemps, la majorité des lettres de recommandation sont en tous points positives et, de ce fait, peu informatives². Les superviseurs et les responsables de la formation estiment à 45 % à 53 % le taux d'erreur d'indulgence (c.-à-d. une évaluation plus positive qu'elle ne l'est en réalité) dans les lettres de recommandation des internes en psychologie, suivi par un taux d'erreur de tendance centrale (c.-à-d. résultats regroupés autour de la moyenne) de 32 % à 40 %, et, pour finir, un taux minime d'erreur de sévérité ou de complaisance excessive (c.-à-d. une évaluation plus négative qu'elle ne l'est en réalité) de

6 % à 9 %⁶. L'erreur d'indulgence déclarée se caractérisait par la subjectivité de l'évaluation et l'absence de mesures objectives de la compétence. L'indulgence relevée par les superviseurs dans les lettres de recommandation analysées était également le fait de la culpabilité, ou de la peur de nuire à la carrière de l'étudiant ou de le priver de possibilités de formation, ainsi que de la difficulté à donner aux étudiants une rétroaction négative⁶.

Bien que les superviseurs mentionnent qu'ils révéleraient, le cas échéant, des renseignements négatifs dans une lettre de recommandation, les personnes qui reçoivent les lettres déclarent qu'il est rare d'y lire des commentaires négatifs sur l'étudiant⁷. En outre, même si on considère les lettres de recommandation comme étant plus objectives qu'un curriculum vitae, elles présentent une faible fiabilité interévaluateurs et une faible validité critériée⁷. Le fait que les étudiants réclament de plus en plus le droit de voir la lettre de recommandation écrite à leur sujet semble avoir des conséquences; on constate en effet que les auteurs des lettres de recommandation ont tendance à noter les étudiants moins positivement lorsque la lettre de recommandation est identifiée comme étant confidentielle⁸. Les personnes qui lisent les lettres de recommandation estiment plus fiables celles qui sont confidentielles. Malgré cela, les décisions rendues au Canada en ce qui concerne la divulgation ou non de lettres de recommandation confidentielles au candidat qui fait une demande d'admission auprès d'un programme d'études supérieures ou une demande d'emploi à l'université⁹,¹⁰ varient.

L'élaboration de formulaires de lettre de recommandation normalisés (comme cela a été recommandé dans les années 1960) est l'un des moyens utilisés par la profession pour tenter d'éliminer la partialité dans les lettres. Le Standardized Reference Form exigé depuis peu par l'Association of Psychology Postdoctoral and Internship Centers (APPIC) pour les demandes de stages en psychologie (www.appic.org) en est un bon exemple. Créé au départ par le Conseil canadien des programmes de psychologie professionnelle (CCPPP), ce formulaire avait pour but de résoudre le problème des lettres de recommandation, généralement vagues et exagérément positives. Avec le formulaire normalisé, l'auteur de la lettre doit faire des observations sur les compétences de l'étudiant dans un

éventail de domaines. Il exige explicitement aux auteurs des lettres de recommandation de faire des commentaires sur les apprentissages à acquérir par l'étudiant et les compétences qu'il devrait perfectionner, ce qui, selon l'APPIC, incite à faire preuve d'honnêteté. Bien que le formulaire de lettre de recommandation normalisé offre un certain degré de transparence aux étudiants, les attentes, déjà imprécises, en ce qui a trait à la communication entre l'étudiant et l'auteur sur le contenu de la lettre deviennent encore plus floues, considérant qu'ailleurs, on exige que les lettres de recommandation soient confidentielles ou que les étudiants renoncent à leurs droits concernant la responsabilité des résultats.

Conseils d'ordre déontologique

Il est rare que les superviseurs en psychologie reçoivent de la formation sur le processus de rédaction des lettres de recommandation ou sur ses aspects éthiques. De plus, le *Code canadien de déontologie professionnelle des psychologues, quatrième édition* (ci-après appelé le *Code*) de la Société canadienne de psychologie ne mentionne pas expressément les lettres de recommandation. Cependant, les principes et les valeurs éthiques du *Code*, ainsi que les normes qui les accompagnent, fournissent une orientation. Les principes suivants sont particulièrement pertinents (pour consulter l'intégralité des normes, se reporter au *Code*) :

- Principe I (Respect de la dignité de la personne et des peuples) : *Respect général* (I.3), *Traitement équitable/procédures de recours* (I.12, I.13), *Confidentialité* (I.45) et *Consentement éclairé* (I.16, I.18, I.23, I.25, I.26)
- Principe II (Soins responsables) : *Soins généraux* (II.1, II.2), *Compétence et connaissance de soi* (II.10), *Maximiser les avantages* (II.26), *Minimiser les torts* (II.30, II.32)
- Principe III (Intégrité dans les relations) : *Précision/intégrité* (III.1), *Objectivité/impartialité* (III.9), *Droiture/ouverture d'esprit* (III.13)
- Principe IV (Responsabilité envers la société) : *Activités bénéfiques* (IV.4, IV.5, IV.10)

Recommandations à l'intention des superviseurs en psychologie sur la rédaction des lettres de recommandation

Sur la base de la documentation sur le sujet et du *Code*, les recommandations suivantes permettront, à mon avis, d'éviter certains problèmes et dilemmes associés à la production de lettres de recommandation.

- S'assurer que l'étudiant comprend : (A) le but et la nature de la lettre (c.-à-d. lettre de recommandation vs lettre d'appui); (b) les responsabilités mutuelles du superviseur et de l'étudiant dans la préparation de la lettre de

recommandation); c) les attentes par rapport à la confidentialité de la lettre de recommandation).

- La lettre de recommandation est une évaluation sommative et réfléchie, mais il ne s'agit pas d'une évaluation en soi. C'est pourquoi la lettre de recommandation ne doit pas comporter de l'information nouvelle (positive ou négative) qui n'a pas encore été partagée et examinée avec l'étudiant.
- L'auteur ne doit inclure que l'information pertinente compte tenu de l'objectif déclaré ou de l'objet de la lettre de recommandation en question.
- Éviter les commentaires ou les déclarations qui sont susceptibles d'être mal interprétés ou considérés comme étant discriminatoires (y compris les déclarations fondées sur des présomptions ou imprécises et susceptibles d'être mal interprétées).
- Fournir la lettre au plus tard à la date d'échéance indiquée ou convenue.
- Refuser de fournir une lettre de recommandation si les directives suggérées ci-dessus ne peuvent pas être suivies.
- Revoir l'ensemble des directives ci-dessus chaque fois qu'une nouvelle lettre est demandée par l'étudiant.

Mais la question des lettres de recommandation reste complexe, car, d'une part, elles sont exigées dans la profession et essentielles à la prise de décision, et d'autre part, elles créent forcément une relation de dépendance qui entraîne un déséquilibre des forces. Pour arriver à considérer les compétences à acquérir et à perfectionner comme étant acceptables et normales dans la profession, un changement de culture s'impose. J'espère que ce bref article stimulera le dialogue sur la production conforme à l'éthique des lettres de recommandation et sur les mesures à prendre en ce sens, à savoir s'efforcer d'évaluer l'utilisation des lettres de recommandation normalisées, prêter une attention particulière à la formation sur la rédaction et la lecture des lettres de recommandation, s'entendre sur des exemples de « bonnes » lettres de recommandation et définir les compétences dont ont besoin les superviseurs pour fournir des commentaires négatifs sur un étudiant ou conseiller les étudiants de l'extérieur de la profession.

Invitation : n'hésitez pas à envoyer vos commentaires sur le présent article ou à nous faire part de vos idées de thèmes pour les futurs articles de la rubrique « L'Espace éthique », en écrivant à ethicscttee@cpa.ca.

