

VOLUME 44 | NUMÉRO 4 | 2022

# PSYNOPSIS

LE MAGAZINE DES PSYCHOLOGUES DU CANADA

L'ÉDITION

## CHANGEMENT SOCIÉTAL

UN BREF APERÇU DE LA  
THÉORIE DES ATTITUDES

Page 6

RADICALISATION,  
POLARISATION  
ET CENSURE EN  
PSYCHOLOGIE

Page 10

UN SILENCE QUI  
EST VIOLENCE

La nécessité de mieux faire  
entendre la voix des Canadiens  
en situation d'instabilité de  
logement

Page 14

**KERRI RITCHIE**, PH. D., C.PSYCH  
& **MEGHAN NORRIS**, PH. D.  
Rédacteurs en chef invités

# UPGRADE YOUR SKILLS AND FULFILL CPD REQUIREMENTS WITH THE CPA'S ONLINE COURSES

Lifelong learning opportunities that are self-directed and reasonably priced for Canadian learners. Member discounts apply to all courses.

Be sure to check out the CPA's licensed APA course bank with a wide range of learning opportunities on themes such as Family Psychology, Culture and Identity, Leadership Development, Professional Resources, and Aging. Pricing for these courses is lower than the APA equivalents.

**LAUNCHING NOVEMBER 14th** – 'Understanding and Treating Substance Use Disorders', an informative and engaging 2-credit event by Dr. Eric Morris from McGill University.

CANADIAN  
PSYCHOLOGICAL  
ASSOCIATION



SOCIÉTÉ  
CANADIENNE  
DE PSYCHOLOGIE

Learn more at:  
[cpa.ca/professionaldevelopment](http://cpa.ca/professionaldevelopment)

Reconsolidation™  
**Therapy**  
Méthode Brunet .com



TRAUMA

Therapy

## INNOVATIVE TREATMENT FOR PSYCHOTRAUMA

(514) 243-0699

[formation@reconsolidationtherapy.com](mailto:formation@reconsolidationtherapy.com)

[www.reconsolidationtherapy.com](http://www.reconsolidationtherapy.com)

## BECOME A RECONSOLIDATION

## THERAPIST

### Essentials of the Personality Assessment Inventory (PAI)

*A 10-hour webinar by its author, Leslie Morey, PhD*

*Dec. 1-2, 2022 - Noon-5pm EST, 11-4pm Central; 9-2pm PST, daily*

For more info, go to [specializedtraining.com](http://specializedtraining.com) ("upcoming") or call (800) 848-1226 or (858) 675-0860



Specialized Training Services is approved by the American Psychological Association to sponsor continuing education for psychologists. Specialized Training Services maintains responsibility for this program and its content.

Typically, LCSW's, LMFT's, LPC's and LMHC's can receive continuing education from APA-approved providers but there are a few exceptions. Please check with your licensing board if there is any question as to whether credit from an APA-approved provider is valid for your license. **Continuing Education: 10 hours**



## LE MAGAZINE OFFICIEL DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE

### EDITORIAL

Rédactrice en chef	Karen R. Cohen
Directrice des services de rédaction	Christy Savage
Publicité	Kathryn McLaren
Conception / Production	Adam Ashby Gibbard

### CONSEIL 2020-2021

Président	Kerri Ritchie, Ph.D., C. Psych.
Président désigné	
Président sortant	Ada L. Sinacore, Ph.D.
Administrateurs	Nicolas Roulin, Ph.D. Shelley Goodwin, Ph.D., RPsych Eleanor Gittens, Ph.D. Elizabeth Church, Ph.D., RPsych Anita Gupta, Ph.D. CPsych. Janine Hubbard, Ph.D., RPsych Amir Sepehry, Ph.D Alejandra Botia, M.A.
Partenaires	CCDP - Sandra Byers, Ph.D. CCPPP - Sara Hagstrom, Ph.D., CPsych CSBBCS - Myra Fernandes, PhD CPAP - Judi Malone, Ph.D., RPsych
Chef de la direction	Karen R. Cohen, Ph.D., CPsych
Directrice générale adjointe	Lisa Votta-Bleeker, Ph.D.

Psynopsis est fier d'annoncer que, à compter du volume 42.4, nous utiliserons désormais une encre végétale plus écologique, et que les pages du magazine sont faites de matériaux recyclés à 100 % et les pages de couverture, de contenu recyclé à 10 %.

### SUBMISSIONS

Veuillez faire parvenir vos articles à [psynopsis@cpa.ca](mailto:psynopsis@cpa.ca). Pour de plus amples renseignements sur les soumissions et les directives rédactionnelles, veuillez voir [cpa.ca/psynopsisfr](http://cpa.ca/psynopsisfr)

La Société canadienne de psychologie (SCP) conserve le droit d'auteur de Psynopsis. Tout article qui y est publié, autre que par un représentant, un directeur ou un employé de la SCP, reflète strictement les opinions de l'auteur et non pas nécessairement celles de la Société canadienne de psychologie, de ses représentants, de sa direction ou de ses employés.

CANADA POST  
POSTE  
CANADA  
PUBLICATION MAIL  
POSTE  
PUBLICATION  
AGREEMENT  
REGISTRATION NUMBER  
NUMÉRO DE CONTRAT  
D'INSCRIPTION  
40069496  
ISSN 1187-11809



### MESSAGE DES RÉDACTEURS EN CHEF INVITÉS

04

### UN BREF APERÇU DE LA THÉORIE DES ATTITUDES

06

### L'AVENIR DE L'INCLUSION EST INCLUSIF

08

### RADICALISATION, POLARISATION ET CENSURE EN PSYCHOLOGIE

10

### LA REPRÉSENTATION DES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL EST IMPORTANTE POUR LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS DANS LES UNIVERSITÉS

12

### UN SILENCE QUI EST VIOLENCE

La nécessité de mieux faire entendre la voix des Canadiens en situation d'instabilité de logement

14

### DÉCORTIQUER LA SANTÉ MENTALE

La parité entre les soins de santé mentale et physique dépend de la compréhension des problèmes et des troubles de santé mentale et des personnes qui peuvent les traiter

16

### INVITER CHERCHEURS, RESPONSABLES DES POLITIQUES ET DÉCIDEURS À DEVENIR SOLIDAIRES DU MOUVEMENT EN FAVEUR DE L'ACCESSIBILITÉ AU CANADA, ET À S'ALLIER LES UNS AVEC LES AUTRES

18

### Y A-T-IL DE LA PLACE EN PSYCHOLOGIE POUR LE CONCEPT DE « RACE »?

20


**KERRI RITCHIE**

PH. D., C.PSYCH., PRÉSIDENTE DE LA SCP


**MEGHAN NORRIS**

PH. D.


**K.R. COHEN**

PH.D., C. PSYCH.

# MESSAGING DES RÉDACTEURS EN CHEF INVITÉS

**A**u cours des dernières années, les sociétés ont vécu une pandémie, une prise de conscience de la discrimination systémique, des guerres et des conflits, et un déclin économique – des situations qui ont eu des répercussions sur presque tous les aspects de notre vie quotidienne. À pareille instabilité s'ajoutent la peur et la colère, qui divisent les communautés et les sociétés et les empêchent de cerner les problèmes et/ou de trouver des moyens de les résoudre.

On définit souvent la psychologie comme une discipline qui étudie les mécanismes par lesquels les gens pensent, ressentent et se comportent. Les connaissances que nous avons acquises grâce à cette discipline nous préparent, voire nous obligent, à contribuer aux discussions sur les défis auxquels les personnes et les sociétés sont confrontées.

Dans le présent numéro, des psychologues de partout au Canada présentent des données probantes, des recommandations et des points de vue sur certaines des questions les plus difficiles de notre époque. En préparant ce numéro, notre objectif était d'intégrer l'apport de la recherche en psychologie et de la pratique de la psychologie dans les débats sur ces questions difficiles, qui empêchent les sociétés de dormir la nuit et qui, par nature, suscitent des croyances et des opinions très arrêtées. Nous espérons ainsi faciliter la compréhension de points de vue divergents, ce qui, idéalement, débouchera sur des débats constructifs.

Les revues évaluées par les pairs que publie la SCP mettent à la disposition d'un lectorat de psychologues des connaissances fondées sur des données probantes. Le principal objectif de *Psynopsis* est de transférer les connaissances en psychologie. Les articles qu'il publie étant des synthèses générales, il peut ainsi élargir son lectorat et rejoindre un auditoire non spécialisé et extérieur à la discipline et à la profession. Les informations communiquées dans les articles qui suivent couvrent les connaissances, les travaux de recherche et l'opinion de chercheurs, d'éducateurs et de praticiens du domaine de la psychologie. Les auteurs partagent des points de vue qui témoignent de leur base d'éléments probants, ainsi que de leur opinion personnelle et professionnelle. Dans certains cas, il s'agit de points de vue avec lesquels les rédactrices en chef n'étaient pas toujours d'accord.

Le dialogue, surtout lorsqu'il est question de sujets importants et délicats, est souvent *difficile*. Nous avons découvert que cela est aussi vrai au sein d'une discipline dont les membres suivent une formation commune que dans le grand public. Après réflexion, il n'est pas surprenant que la préparation de ce numéro ait été

difficile pour les rédactrices en chef invitées. Ces articles mettent en évidence la complexité associée à des sujets difficiles, tant sur le plan personnel que professionnel.

En parcourant ce numéro de *Psynopsis*, vous constaterez que les points de vue sur des sujets importants diffèrent; ces différences peuvent s'expliquer par la manière dont les problèmes sont appréhendés et compris, le langage utilisé pour en parler et les recommandations proposées pour les résoudre. Nous vous invitons à réfléchir à ces points de vue ainsi qu'aux vôtres. Nous vous encourageons à prendre part aux débats sur ces questions en vous engageant à respecter le code d'éthique qui régit notre discipline et notre profession, notamment en ce qui concerne la dignité des personnes et des peuples, l'engagement à apporter des soins responsables dans les limites de votre rôle professionnel, l'engagement à être intègre dans vos relations et la responsabilité envers la société.

Ce numéro de *Psynopsis* est une démarche modeste et imparfaite visant à encadrer certaines des questions les plus difficiles auxquelles sont confrontées les sociétés. Nous espérons que la réflexion que vous mènerez sur ces questions débouchera sur un débat et un engagement plus importants. Vous trouverez ci-dessous quelques ressources en accès libre (gratuites) qui pourraient vous être utiles pour favoriser des échanges productifs.

Nous vous remercions de votre attention et de votre volonté de vous engager dans un esprit de respect. ■

#### Ressources :

**Difficult Dialogues.** Une ressource Web créée par l'université Vanderbilt <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/difficult-dialogs/>

**Navigating Difficult Conversations.** Un module en ligne créé en collaboration par l'Université Queen's et l'Université de la Colombie-Britannique <https://healthsci.queensu.ca/sites/opdes/files/modules/EDI/navigating-difficult-conversations/#/>



# PSYNOOPSIS

LE MAGAZINE DES PSYCHOLOGUES DU CANADA

*Psynopsis* est le magazine officiel de la Société canadienne de psychologie. Son but est d'amener la psychologie, comme pratique, domaine d'enseignement et discipline scientifique, à traiter de sujets qui préoccupent et intéressent le public canadien. Chaque numéro est thématique et est le plus souvent publié sous la direction d'un psychologue membre de la SCP ayant une expertise dans le thème du numéro. L'objectif du magazine n'est pas tant le transfert des connaissances d'un psychologue à un autre que la mobilisation des connaissances en psychologie auprès des partenaires, des intervenants, des bailleurs de fonds, des décideurs et du grand public, qui s'intéressent à la thématique du numéro. La psychologie est à la fois l'étude scientifique de la façon dont les gens pensent, se sentent et se comportent et une profession. Qu'il s'agisse des droits de la personne, de l'innovation en santé, des changements climatiques ou de l'aide médicale à mourir, la façon dont les gens pensent, se sentent et se comportent est pertinente pour presque toutes les questions, politiques, décisions de financement ou réglementations auxquelles sont confrontés les individus, les familles, les milieux de travail et la société. Par l'entremise de *Psynopsis*, nous espérons orienter les discussions, les décisions et les politiques qui touchent la population du Canada. Chaque numéro est accessible au public et plus particulièrement aux ministères, bailleurs de fonds, partenaires et décideurs dont le travail et les intérêts, dans le contexte de la thématique abordée, pourraient être orientés par le travail des psychologues. La vision organisationnelle de la SCP est une société où l'être humain est le moteur de la législation, des politiques et des programmes destinés aux personnes, aux organisations et aux collectivités. *Psynopsis* est un instrument important par lequel la SCP s'efforce de réaliser cette vision.

CANADIAN  
PSYCHOLOGICAL  
ASSOCIATION



SOCIÉTÉ  
CANADIENNE  
DE PSYCHOLOGIE



# UN BREF APERÇU DE LA THÉORIE DES ATTITUDES

**MEGHAN E. NORRIS**

Ph. D., Université Queen's

**LEANDRE R. FABRIGAR**

Ph. D., Université Queen's

Le présent numéro traite de sujets sur lesquels de nombreux chercheurs en psychologie (et bien d'autres!) nourrissent des pensées, des sentiments et des expériences forts. Ces sujets sont nuancés et peuvent être difficiles à aborder. Cela est particulièrement vrai lorsque les articles sont forcément courts, comme ceux publiés dans *Psynopsis*. Le fait est que la communication, en particulier sur des sujets importants et difficiles, est ardue. L'objectif de ce court article est de présenter certaines des *raisons* pour lesquelles cela est si difficile du point de vue de la recherche sur les attitudes, et de donner un aperçu des facteurs à considérer lorsqu'on envisage une communication efficace sur des sujets difficiles.

Dans la recherche en psychologie, le terme « attitude » fait expressément référence à l'évaluation globale stockée d'un stimulus sur un continuum allant de bon à mauvais. En d'autres termes, à leur niveau le plus élémentaire, les attitudes sont simplement nos évaluations stockées de la façon dont nous considérons que quelque chose est « bon » ou « mauvais ». Il est important de noter que les attitudes peuvent, dans certaines conditions, avoir des conséquences importantes sur notre façon de penser et de nous comporter (Albarracín et Johnson, 2019a; 2019b).

Bien entendu, les attitudes sont plus complexes qu'une simple étiquette appréciative « bon/mauvais », et les éléments associés à une attitude donnée, ainsi que le contexte, influencent la probabilité que les attitudes exercent une influence sur les conséquences ultérieures, comme le traitement de l'information et le comportement. Par exemple, selon la théorie du comportement planifié (TCP), les attitudes sont l'un des prédicteurs des intentions comportementales, au même titre que les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu. Ce sont ensuite les intentions comportementales qui prédisent les comportements (Ajzen, 1991). Ce point est important : les attitudes *n'influenceront pas toujours le comportement et les autres conséquences ultérieures*. Par exemple, si vous voulez vous exprimer sur une question qui vous tient à cœur, mais que personne d'autre ne le fait, vous risquez de ne pas le faire, même si votre attitude est importante pour vous.

En supposant qu'un contexte donné permette aux attitudes d'exercer une influence sur les résultats d'intérêt, même si une pos-

sibilité existe, les attitudes ne sont pas toutes susceptibles d'avoir des conséquences. Les attitudes ont plus de chances d'exercer une influence si elles sont *fortes*. Une attitude forte, comparativement à une attitude faible, est stable dans le temps, résiste à la persuasion, oriente le traitement de l'information et le jugement, et permet de prédire le comportement (Krosnick et Petty, 1995). Compte tenu des résultats potentiels associés à une attitude forte, qu'est-ce qui fait qu'une attitude est forte?

Il existe de nombreux facteurs qui déterminent la force de l'attitude. La *structure cognitive* d'une attitude n'est pas souvent prise en compte en contexte collectif. La structure sous-jacente des attitudes est importante : certaines structures au sein des réseaux cognitifs facilitent les attitudes fortes (et donc cohérentes). Dans sa forme la plus simple, une attitude peut être considérée comme une évaluation d'un objet donné (c.-à-d. une « chose » est considérée comme « bonne » ou « mauvaise »). L'association entre l'objet de l'attitude et l'évaluation bonne/mauvaise peut être évidente et très accessible, mais elle ne l'est pas forcément. Plus l'association est forte, plus l'attitude peut facilement venir à l'esprit (Fazio, 1995). En plus du lien entre l'objet de l'attitude et son évaluation l'étiquetant comme « bonne ou mauvaise », l'objet de l'attitude peut également être lié à d'autres informations et évaluations présentes dans la mémoire. Ces liens supplémentaires, ainsi que les relations entre eux, sont également considérés comme faisant partie de la structure d'une attitude (Fabrigar et Wegener, 2010). Ainsi, lorsque l'on considère les attitudes des personnes, il est possible d'envisager la structure de l'attitude comme une composante vaste du point de vue de la *quantité*, de la *complexité* et du *type* d'informations liées à l'objet de l'attitude. Par exemple, et sans doute sans surprise, les attitudes soutenues par des réseaux de connaissances vastes et complexes ont tendance à être fortes (p. ex. Wood, Rhodes et Biek, 1995, 1995).

Le type d'informations liées, et la manière dont ces informations se sont formées dans la mémoire sont également importants pour déterminer si les attitudes sont susceptibles d'être cohérentes. Par exemple, les attitudes fondées sur une expérience directe sont susceptibles d'être plus fortes que celles fondées sur l'expérience indirecte (Regan et Fazio, 1977). Les attitudes fondées sur

une réflexion approfondie ont tendance à être plus fortes que celles fondées sur une réflexion plus superficielle (p. ex. Petty, Haugtvedt et Smith, 1995). Les attitudes qui ont une importance primordiale, avec un degré élevé de signification sur le plan psychologique, ont tendance à être plus fortes que les attitudes de moindre importance sur le plan personnel (p. ex. Boninger, Krosnick, Berent et Fabrigar, 1995). Les attitudes qui se sont formées avec certitude ont tendance à être plus fortes que celles qui se sont formées avec moins de certitude (Gross, Holtz et Miller, 1995). On pense également que les attitudes les plus radicales sur un continuum allant de bon à mauvais sont souvent plus fortes que les attitudes plus proches d'un point médian. Par exemple, une attitude évaluée à « 9 » sur une échelle de 10 points (bon/mauvais) est plus radicale qu'une attitude évaluée à « 5 », et est plus susceptible d'être plus forte qu'une attitude évaluée plus près du point médian (p. ex. Judd et Bauer, 1995).

Il est essentiel de comprendre la structure de l'attitude lorsqu'il s'agit de travailler à son *changement*. Par exemple, les attitudes peuvent avoir des composantes affectives, cognitives et comportementales (p. ex. Zanna et Rempel, 1988). Il a été démontré que le fait de *faire concorder* les communications avec la base primaire d'une attitude peut faciliter le changement d'attitude (p. ex. un message affectif destiné à une attitude basée sur l'affectif est susceptible d'être plus convaincant qu'un message non concordant) (Fabrigar et Petty, 1999). Comprendre la structure sous-jacente des attitudes nous permet de concevoir de meilleures stratégies de communication.

Comme le laisse entrevoir ce très bref aperçu, l'étude des attitudes et du changement d'attitude est riche et comporte de nombreuses leçons importantes pour les personnes qui cherchent à comprendre comment les attitudes influencent les résultats d'intérêt, et comment changer les attitudes. En comprenant ces publications, y compris les réseaux cognitifs qui alimentent les attitudes, il est possible de rendre les communications plus efficaces, en particulier celles qui portent sur des sujets difficiles.

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNOPTIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPTIS)



# L'AVENIR DE L'INCLUSION EST INCLUSIF

**KATELYNN CARTER-ROGERS**

M. Sc., Université Saint Mary's

**VURAIN TABVUMA**

Ph. D., Université Saint Mary's

**STEVEN SMITH**

Ph. D., Université Saint Mary's

**D**ans tous les secteurs, on cherche à comprendre comment les organisations peuvent exploiter la diversité et l'inclusion pour améliorer le rendement et le bien-être. On parle souvent de formation ou de sensibilisation à « l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité » (EDIA). À ce jour, les publications universitaires dans ce domaine se sont largement concentrées sur l'impact, l'importance et la pertinence de la diversité au sein des organisations. Cependant, la compréhension des moyens par lesquels l'inclusion peut améliorer le bien-être et le rendement de l'organisation est encore sous-développée et est souvent inefficace ou non viable (Gebert et coll., 2017). En outre, et cela est d'une importance cruciale, même lorsqu'elles sont prêtes à embaucher des employés issus de la diversité, les entreprises ne sont souvent pas outillées ou

prêtes à adapter la culture de l'environnement de travail de manière à soutenir la diversité au sein de leur organisation (Roberson et coll., 2013).

C'est en comblant le fossé entre la théorie et la pratique de l'inclusion que les chercheurs en psychologie et en comportement organisationnel peuvent apporter une contribution importante. Plusieurs universitaires ont plaidé pour que l'on passe de l'étude de la diversité vers l'étude de l'inclusion en milieu de travail (Ferdman et Deane, 2014; Mor Barak, 2005; Nishii et Rich, 2014; Shore et coll., 2011), en faisant valoir que, bien que la diversité et l'inclusion soient des concepts interdépendants, ils sont néanmoins distincts. L'inclusion va au-delà de la diversité en ce sens que les différences entre les individus ne sont pas simplement reconnues, elles sont intégrées dans la vie professionnelle quotidienne et dans la culture de l'organisation via le climat, le leadership et les pratiques. Ainsi, un climat inclusif est un environnement diversifié au sein d'une organisation qui valorise la contribution de tous les employés.

Un climat inclusif se caractérise par des politiques, des procédures et des pratiques appliquées à tous les échelons d'une organisation, qui sont conformes à une équité de traitement pour tous, tout en mettant délibérément l'accent sur les groupes qui, dans le passé, ont eu moins de chances et qui sont encore stigmatisés dans notre société (Ferdman, 2017; Nishii, 2013; Shore et coll. 2011). À la lumière de ce qui précède, il existe des mesures claires que les chercheurs et les organisations peuvent adopter pour soutenir de meilleures pratiques en matière d'inclusion et ainsi accroître le maintien des effectifs et la réussite des employés.

### Étape 1 : Recherche impliquant tous les membres de la collectivité

L'une des difficultés que posent les pratiques d'inclusion réside dans le fait que les personnes qui appartiennent traditionnellement à la majorité peuvent se sentir visées et craindre une « discrimination positive » (c'est-à-dire un traitement préférentiel des membres des groupes minoritaires au détriment des membres du groupe majoritaire; Heilman et coll., 1992; Morrison, 1992; O'Donovan, 2018), ce qui mène à des conflits au sein du groupe. Cela peut avoir des répercussions négatives

sur l'environnement, à tel point que les membres du groupe majoritaire qui se sentent « ignorés » développent du ressentiment et créent un milieu de travail peu accueillant pour les nouveaux employés qui peuvent être perçus comme sous-qualifiés (Shore et coll., 2011). Ainsi, la recherche liée à l'inclusion devrait explorer à la fois les expériences de la minorité *et de la majorité* au sein de l'organisation afin de s'assurer que les obstacles et les préoccupations sont bien compris et que des mesures proactives sont prises afin de favoriser l'inclusion (Ferdman, 2017; Shore et coll., 2011; 2018). Les organisations devraient y réfléchir et déterminer de manière proactive les moyens de réduire ou d'éliminer cette perception.

### Étape 2 : Leadership inclusif

Le concept de leadership inclusif est relativement nouveau (Boekhorst, 2015; Booyesen, 2014; Gallegos, 2014) et la plupart des études réalisées dans ce domaine se concentrent sur le caractère inclusif du gestionnaire immédiat tel que le perçoivent les employés (Shore et coll., 2018). C'est le gestionnaire immédiat qui incarne l'inclusion; celui-ci doit a) montrer qu'il est à l'aise avec la diversité; b) modifier les règles de comportement acceptable afin de s'adapter; c) impulser des occasions de dialogue sur les différences et au-delà de celles-ci; d) manifester sa volonté d'agir en leader authentique et, dans certains cas, apprendre à le faire dans différentes situations difficiles; e) encourager l'authenticité chez les autres (Cottrill et coll., 2014). Randel et ses collaborateurs (2018) ont créé un modèle qui montre que les croyances en faveur de la diversité, l'humilité et la complexité cognitive d'un dirigeant augmentent la probabilité que celui-ci adopte des comportements inclusifs, ce qui a des effets positifs sur le rendement au travail, la créativité et la réduction du taux de roulement.

### Étape 3 : Prise de décision intentionnelle et engagée

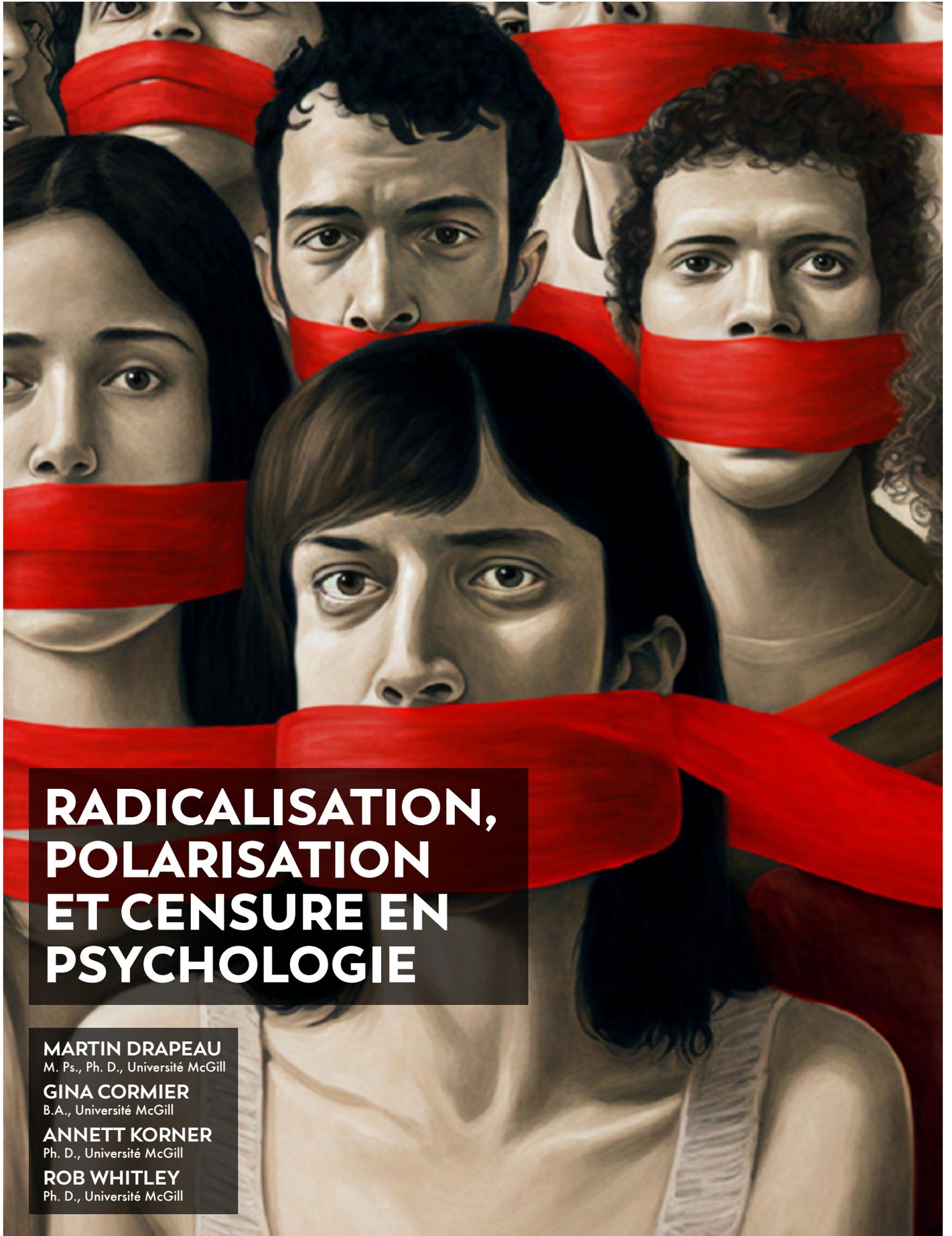
Au sein d'une organisation, les pratiques d'inclusion consistent notamment à garantir la participation à la prise de décision (Shore et coll., 2011), une bonne communication et des méthodes de médiation adéquates (Janssens et Zanoni, 2007), des procédures de résolution des conflits (Behfar et coll., 2008) et un environnement global sûr et stable (Bilimoria et coll., 2008). La plupart

de ces publications sont axées sur la manière dont les environnements toxiques se développent et sur les pratiques qui y conduisent. Ce qui manque, c'est une compréhension plus approfondie des pratiques organisationnelles psychologiquement saines qui sont le plus nécessaires lorsque les employés se joignent à un milieu de travail. Récemment, des publications ont montré qu'il existe une relation positive entre l'intégration des employés sur leur nouveau lieu de travail (également appelée formation initiale) et l'engagement organisationnel, la satisfaction au travail et le rendement professionnel, et que l'intégration des employés réduit leur désir de démissionner (Bauer et coll., 2007; Klein et Weaver, 2000; Saks et coll., 2007; Tabvuma et coll., 2015). Cependant, si ces attitudes et comportements en milieu de travail peuvent nous renseigner sur la manière dont les nouveaux employés se situent par rapport à l'organisation et à leur travail, ils ne nous disent pas dans quelle mesure les nouveaux employés ont l'impression de participer à la prise de décision, combien ils s'impliquent dans la médiation et le dialogue, et dans quelle mesure l'environnement est accueillant, sain et sûr. Notre recherche portera sur la relation entre l'intégration des employés et l'inclusion.

### Conclusion et orientations futures

L'inclusion est la responsabilité de tous. Mais l'inclusion ne s'arrête pas au stade de l'embauche. Il faut déployer des efforts constants et soutenus pour favoriser l'intégration des nouveaux employés sur les lieux de travail si l'on veut que ces derniers réussissent et restent en poste. Les chercheurs devraient continuer à étudier l'efficacité des pratiques d'inclusion par rapport à l'intégration des employés. Leur objectif serait d'aider les organisations à développer un climat organisationnel inclusif et à créer une nouvelle conception de la formation initiale des employés, axée sur le sentiment d'appartenance et le bien-être de ces derniers. Nous devons également mieux comprendre les effets de l'inclusion sur le rendement global et la durabilité. Les chercheurs peuvent aider les organisations à créer un lieu de travail inclusif : il faut pour cela utiliser un climat inclusif, disposer de dirigeants inclusifs et mettre en œuvre des pratiques d'inclusion.

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS)



# RADICALISATION, POLARISATION ET CENSURE EN PSYCHOLOGIE

**MARTIN DRAPEAU**  
M. Ps., Ph. D., Université McGill

**GINA CORMIER**  
B.A., Université McGill

**ANNETT KORNER**  
Ph. D., Université McGill

**ROB WHITLEY**  
Ph. D., Université McGill

Les chercheurs s'intéressent à la radicalisation et à la polarisation depuis de nombreuses années, et bon nombre d'études se concentrent sur les traits psychologiques associés à l'adhésion à des croyances politiques et idéologiques extrêmes. Par exemple, Zmigrod et ses collaborateurs (2021) ont constaté que le dogmatisme idéologique était associé à une plus grande impulsivité et à une difficulté à traiter de nouvelles informations sur le plan cognitif. D'autres études ont montré que la radicalisation pouvait être associée à certains traits ou troubles de la personnalité; par exemple, on a remarqué que les personnes ayant des opinions radicales de droite ou de gauche présentaient des tendances psychopathiques. Ces personnes font preuve d'un faible niveau d'empathie, d'un sens grandiose de leur propre personne et d'un sentiment d'être dans leur bon droit (Moss et O'Connor, 2020; également Conway et coll., 2018; Furnham et coll., 2020). La radicalisation serait également associée à une perception d'injustice envers soi-même ou envers son groupe d'appartenance (p. ex. Moghaddam, 2005).

Un tel sentiment d'injustice peut conduire à développer une identité de victime. Selon Gabay et ses collaborateurs (2020), cette identité de victime comporte quatre dimensions. La première dimension, le besoin de reconnaissance, fait référence au besoin de l'individu de chercher à faire reconnaître son statut de victime. Bien que cela ne soit normalement pas problématique, cela le devient lorsqu'il y a un décalage entre le désir d'une réponse compatissante et pleine de remords, et la gravité de l'injustice présumée. Ces personnes ont alors tendance à réagir trop fortement à des fautes mineures. La deuxième dimension, l'élitisme moral, fait référence à la croyance que l'on possède une moralité « immaculée » et que les adversaires n'ont aucune moralité. Cette perception de soi et des autres n'est pas sans rapport avec des processus tels que la pensée dichotomique (percevoir les situations comme bien ou mal, c.-à-d. dans les extrêmes, sans juste milieu) ou le clivage (voir les autres comme étant soit tous bons, soit tous mauvais). La troisième dimension, le manque d'empathie, fait référence à l'accent mis sur sa propre souffrance et à l'indifférence envers celle des autres. La dernière dimension, la rumination, consiste à porter une grande atten-

tion à sa propre détresse et à ses malheurs, y compris les injustices passées, ce qui est associé à une plus grande détresse psychologique et à des comportements agressifs.

Dans une série d'études, Gabay et ses collaborateurs (2020) ont démontré que ces quatre dimensions sont des facteurs clés pour comprendre l'identification au statut de victime. Les personnes présentant des niveaux élevés d'identification au statut de victime ont tendance à se sentir plus facilement et fortement offensées, à manifester une plus grande anxiété dans les situations interpersonnelles et à être excessivement sensibles au rejet et aux injustices qui les concernent personnellement. Elles manifestent également un désir accru de vengeance, un sentiment exagéré d'être dans leur bon droit et une tendance accrue à expliquer les événements négatifs ou désagréables par la présence de fautes chez les autres. Des données sociologiques donnent à penser que ces traits de caractère sont également présents chez un nombre important de personnes sur les campus, ce qui conduit à ce que certains appellent une *culture de la victimisation* (p. ex. Campbell et Manning, 2014, 2018). Il peut donc être difficile pour le corps enseignant d'aborder certains sujets par ailleurs légitimes sans être accusé de causer un « préjudice » ou pire encore, d'être qualifié de sexiste, raciste ou transphobe.

L'une des conséquences de cette situation est une polarisation idéologique accrue, ainsi qu'une censure de soi ou des autres. Nous avons récemment lancé une enquête nationale auprès d'étudiants et de professeurs pour étudier ce sujet (voir également CSTIRLU, 2021). Bien que l'enquête soit en cours, nous avons déjà recueilli des données auprès de plus de 500 étudiants en psychologie. À la question de savoir s'ils s'étaient censurés lors de discussions avec des professeurs ou d'autres étudiants, 55 % ont répondu par l'affirmative, et plus d'un sur cinq a déclaré que d'autres personnes avaient essayé de les censurer. Quarante-deux pour cent étaient assez ou très réticents à exprimer leur opinion sur des sujets controversés liés au genre ou à l'identité de genre. Des pourcentages similaires ont été relevés pour les discussions sur des sujets controversés liés à la politique, à la religion ou à des questions raciales. Lors de ces discussions, 33 % avaient quelque peu, beaucoup ou extrêmement peur que le professeur

ou la professeure critique leur point de vue comme étant erroné ou offensant ou leur donne une note inférieure. Plus de 50 % d'entre eux craignaient que d'autres étudiants ne critiquent leur point de vue comme étant erroné ou offensant, et un sur trois craignait que quelqu'un ne publie des commentaires critiques sur ses opinions dans les médias sociaux. Un étudiant sur cinq a déclaré qu'il ne croyait pas du tout que les représentants de son université pourraient défendre son droit de s'exprimer. Il ne s'agit pas ici de soutenir ou d'encourager l'expression de préjugés en classe, mais de faciliter l'examen critique et parfois difficile de certains sujets, surtout dans une profession qui valorise la rigueur et la science. Cette situation affecte sans aucun doute la qualité de l'éducation et de la formation (p. ex. voir Drapeau, 2022). Plus troublant encore, la censure a peut-être fait son entrée dans le bureau des psychologues. Comme l'a déclaré Maggie Mulqueen (2022), « cela est inquiétant pour les cliniciens comme pour les patients. Les deux parties ne doivent pas se sentir entravées par des normes sociales restrictives et des mesures législatives à caractère politique qui restreignent la conversation et réduisent des questions psychologiques complexes à des positions idéologiques justes ou fausses. » [traduction]

Sur la base des données de l'enquête mentionnée précédemment, nous sommes actuellement à la recherche d'interventions visant à préserver et à améliorer le dialogue et l'ouverture idéologique. Plutôt que d'en arriver à ce que ceux qui pourraient bénéficier d'un soutien et d'une thérapie ne se retirent plus encore dans des « chambres d'écho » idéologiques où le désir et la capacité d'interagir au-delà des différences s'atrophient, nous devons avoir des conversations ouvertes sur les causes et les remèdes du radicalisme, et une formation qui outille mieux les thérapeutes afin qu'ils puissent reconnaître et aborder ce mode de fonctionnement. À l'image de certaines instances (p. ex. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2022C21F.PDF>) qui ont adopté des mesures législatives visant à préserver un dialogue ouvert, il est peut-être temps que la psychologie, en tant que profession, s'attaque également à cette question.

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNOPISS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPISS)



# LA REPRÉSENTATION DES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ AU SEIN DU CORPS PROFESSORAL EST IMPORTANTE POUR LA RÉUSSITE DES ÉTUDIANTS DANS LES UNIVERSITÉS

**MICHELLE MORNINGSTAR**

Ph. D., Université Queen's

**SARI VAN ANDERS**

Ph. D., Université Queen's

**S**elon les plus récentes données de Statistique Canada, la proportion d'étudiants dans les universités du Canada qui sont des femmes ou des personnes issues de groupes racisés est comparable à celle de la population générale (bien que ce ne soit notamment pas le cas pour les personnes handicapées ou les Autochtones; Universités Canada, 2018). Bien qu'il s'agisse d'un pas en avant pour assurer la représentation de ces groupes en quête d'équité dans l'enseignement supérieur, ces mêmes groupes demeurent sous-représentés chez les professeurs. En effet, on a beaucoup parlé du problème du « tuyau percé » dans le milieu universitaire, selon lequel les personnes appartenant à des groupes qui ont tou-

jours été sous-représentés dans le milieu universitaire (p. ex. les femmes, les personnes racisées) se retrouvent de loin en plus grand nombre chez les étudiants de premier cycle que chez les professeurs chevronnés, où ils continuent d'être sous-représentés par rapport à leur niveau dans la population (p. ex. en psychologie et dans les STIM de façon globale; Gruber et coll., 2021; Weekes, 2012; van Anders, 2004). Parce que ces « fuites » représentent des oppressions qui excluent activement des membres de ces groupes, la sous-représentation de ces groupes chez les professeurs a de graves conséquences pour les membres de ces groupes, les groupes eux-mêmes, les domaines universitaires, l'excellence de la recherche et les étudiants (p. ex. gouvernement du Canada, 2012; Milem, Chang et Antonio, 2005; Stewart et Valian, 2018). Il y a une incitation morale à réduire les obstacles actuels à la promotion des groupes en quête d'équité dans le milieu universitaire. En outre, une représentation accrue de ces groupes au sein du corps professoral est importante pour promouvoir l'apprentissage et la réussite des étudiants.

Les examens des données existantes (qui, à ce jour, proviennent principalement de données produites aux États-Unis; Singh et coll., 2022) se sont généralement concentrés sur les avantages de la diversité de composition du corps étudiant (c.-à-d. une plus grande proportion d'étudiants qui s'identifient à une minorité raciale/ethnique) sur l'expérience éducative des étudiants (p. ex. Milem et coll., 2005). Il est cependant de plus en plus reconnu que la diversité au sein du corps professoral a également une incidence sur les expériences des étudiants sur le campus. Récemment, un examen exploratoire des points de vue des étudiants sur la diversité du corps professoral a permis de révéler que les étudiants souhaitent une représentation accrue des groupes minorisés chez leurs professeurs (Singh et coll., 2022). Les étudiants affirment que la diversité au sein du corps professoral est bénéfique à leurs expériences d'apprentissage (Singh et coll., 2022), dans la mesure où elle offre des possibilités de perfectionnement professionnel (p. ex. la culture de compétences socioculturelles, la disponibilité d'un mentorat et de modèles pertinents). En effet, il a été constaté que la diversité de la composition du corps professoral est associée à une meilleure réussite des étudiants (p. ex. la moyenne générale) et à

des taux de diplomation plus élevés (Llamas, Nguyen et Tran, 2019; Stout, Archie, Cross et Carman, 2018). Dans une étude longitudinale sur le climat qui règne sur les campus et les résultats des étudiants, une plus grande diversité raciale/ethnique sur le campus (quantifiée par le pourcentage d'étudiants de premier cycle non blancs) et le fait d'avoir au moins un professeur dont la race/origine ethnique correspondait à celle déclarée par les étudiants étaient liés à des moyennes générales plus élevées (Llamas et coll., 2019). Bien que les mécanismes par lesquels les taux de diversité du corps professoral sont liés aux résultats des étudiants restent à définir, il est possible que les processus liés à l'adéquation personne-environnement et/ou au climat du campus puissent contribuer à améliorer la réussite des étudiants (voir Llamas et coll., 2019; Stout et coll., 2018).

Même si tous les étudiants peuvent bénéficier d'une représentation accrue des groupes en quête d'équité parmi leurs professeurs et mentors, la diversité au sein du corps professoral peut être particulièrement importante pour améliorer l'expérience éducative et la réussite des étudiants issus de groupes minorisés. Par exemple, Stout et ses collaborateurs (2018) ont constaté qu'une diversité accrue au sein du corps professoral était liée à des taux de diplomation plus élevés pour les étudiants issus de groupes racisés. Les étudiants collégiaux qui déclarent avoir une proportion plus élevée de professeurs de même race/origine ethnique ont également de meilleures notes, le phénomène étant particulièrement marqué chez les étudiants noirs (Fischer, 2010). Les étudiants appartenant à des minorités visibles et/ou qui sont des femmes ont également déclaré se sentir plus à l'aise en classe lorsque la personne qui enseignait avait des caractéristiques identitaires en commun avec eux (Singh et coll., 2022). En résumé, se voir représenté dans des postes d'autorité de l'enseignement supérieur peut être particulièrement propice à la réussite des étudiants qui font partie de groupes en quête d'équité.

La diversité de composition n'est bien sûr pas suffisante pour créer un environnement universitaire équitable, diversifié et inclusif (qui comprendrait non seulement la représentation et la présence, mais aussi le climat). Cependant, des éléments probants donnent à penser qu'une représentation accrue des groupes en quête d'équité

au sein du corps professoral peut avoir des répercussions positives de grande portée sur les campus. Ce type de changement structurel peut se faire par la mise en place de pratiques d'embauche qui tiennent compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI). Par exemple, le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements (gouvernement du Canada, 2012) recommande que les comités d'embauche évaluent les dossiers des candidats relativement à l'EDI. Pour ce faire, on pourrait demander aux candidats de soumettre des déclarations portant sur l'EDI en même temps que d'autres documents à l'étape de la demande d'emploi, et organiser une entrevue axée sur l'EDI pendant la visite de la personne candidate dans l'établissement. Par ailleurs, les candidats devraient être évalués de manière uniforme et systématique à l'aide d'une grille d'évaluation critériée prédéterminée, ce qui peut contribuer à réduire les préjugés (Uhlmann et Cohen, 2005; Stephens et coll., 2020). Appliquée aux antécédents des candidats en matière d'EDI, la grille d'évaluation pourrait évaluer leur degré de compréhension des questions liées à l'EDI, leur participation aux efforts de changement liés à l'EDI, les liens qu'ils entretiennent avec les groupes en quête d'équité, des preuves qu'ils ont tenu compte et prévoient tenir compte de l'EDI dans la recherche et l'enseignement, etc. Enfin, offrir de mettre en contact les candidats présélectionnés avec des groupes locaux en quête d'équité sur le campus ou dans le milieu peut démontrer que l'établissement est déterminé à favoriser un climat inclusif et diversifié au-delà du processus d'entretien d'embauche. L'application de telles politiques d'embauche peut favoriser la promotion et le recrutement de candidats qui contribuent aux efforts de changement liés à l'EDI et accroître la représentation des groupes en quête d'équité sur les campus. Bien que d'autres recherches (y compris dans des contextes canadiens) permettront de découvrir la meilleure façon de favoriser des résultats positifs pour les étudiants en diversifiant le corps professoral, les données recueillies jusqu'à présent donnent à penser qu'en plus de tous les autres résultats positifs, une meilleure représentation des groupes en quête d'équité au sein du corps professoral favorise les expériences éducatives positives et la réussite des étudiants.

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS)



# UN SILENCE QUI EST VIOLENCE

La nécessité de mieux faire entendre la voix des Canadiens en situation d'instabilité de logement

**ETHAN DRAPER**

Université St. Francis Xavier (baccalauréat en psychologie judiciaire appliquée en cours)

**A**u Canada, chaque année, environ 235 000 personnes se retrouvent dans des conditions de logement instables<sup>1</sup>. Bien que la pandémie ait fait ressortir le rôle des facteurs environnementaux (comme les suppressions d'emplois, les expulsions et l'augmentation du coût de la vie) dans l'instabilité des conditions de logement, l'idée selon laquelle les gens se retrouvent sans logement par leur propre faute est toujours présente<sup>2</sup>. En déplaçant le blâme des inégalités structurelles vers les lacunes individuelles, on a facilité l'exclusion sociale et

la criminalisation des personnes en situation d'instabilité de logement. De plus, on ne tient pas compte du fait que cette instabilité touche de façon disproportionnée les membres vulnérables de la société : les personnes souffrant de maladies mentales<sup>3</sup>, les personnes faisant partie d'une minorité de genre/sexuelle<sup>4</sup> ou raciale<sup>5</sup>, et les personnes ayant été incarcérées<sup>6</sup>.

Les membres des groupes marginalisés, en particulier ceux qui ont des identités minoritaires multiples, sont trop souvent exclus des conversations qui les concernent. Cette exclusion amplifie la réduction au silence de ceux-ci, et les empêche d'être reconnus comme les experts de leur propre situation et de leurs besoins. Le domaine de la psychologie, ainsi que le Canada dans son ensemble, doit reconnaître l'incroyable richesse des connaissances issues de l'écoute des personnes qui ont une expérience directe lorsqu'il s'agit de s'attaquer à des problèmes systémiques, notamment l'instabilité relative au logement.

Lorsque la recherche accorde la priorité aux voix des Canadiens qui vivent dans des conditions de logement instables, on constate facilement que ce phénomène n'est pas seulement un problème de justice sociale, mais aussi un problème où la psychologie peut intervenir. Les psychologues peuvent promouvoir le changement en diffusant les connaissances relatives à certaines conséquences sur le cerveau (p. ex. la prévalence élevée de traumatismes crâniens<sup>7</sup>) afin de faire valoir la nécessité de programmes fondés sur des données probantes pour soutenir de manière intégrée les personnes en situation d'instabilité de logement. Il peut s'agir de prendre en compte les conséquences d'un traumatisme crânien et d'autres troubles associés au cerveau (comme le dérèglement émotionnel et le dysfonctionnement des fonctions exécutives) lors de la conception des services, ce qui permet d'offrir des services plus inclusifs et donc de mieux réussir à long terme à aider les personnes qui cherchent à stabiliser leurs conditions de logement.

Une perspective de réussite à long terme du soutien aux personnes qui souhaitent stabiliser leurs conditions de logement, et le fait de les considérer comme les expertes de leurs propres besoins ont constitué un élément essentiel de la mise au

point des programmes qui accordent la priorité au logement (de type « Logement d'abord »). Par rapport aux programmes qui accordent la priorité au traitement et pour lesquels le logement est conditionnel (p. ex. un logement n'est fourni qu'une fois que le client a rempli certains critères, comme la sobriété ou la participation à un traitement), les programmes qui accordent la priorité au logement visent tout d'abord à offrir aux personnes un logement sûr et sécuritaire dès que possible. Les premières études menées sur ces méthodes ont permis d'observer de meilleurs résultats en matière de logement et une plus grande autonomie des clients<sup>8</sup>. S'inspirant de la réussite de ces programmes, la Commission de la santé mentale du Canada a lancé une initiative de ce type, appelée le projet *Chez soi*, dans cinq villes différentes. Le suivi réalisé auprès des participants au projet *Chez soi* a permis de constater que ceux-ci étaient trois fois plus susceptibles d'avoir un logement stable que le groupe contrôle<sup>8</sup>. Les participants ont également fait état d'améliorations dans des aspects autres que le logement, tels que la gravité de leurs symptômes de santé mentale et leur utilisation de substances psychoactives<sup>8</sup>, qui sont souvent des domaines importants de l'intervention psychologique.

Non seulement les psychologues doivent-ils s'attaquer à l'insécurité en matière de logement pour des raisons factuelles, mais cela fait aussi partie de leur mandat éthique. Les psychologues ont la responsabilité éthique de s'élever contre les atteintes à la dignité des personnes – une responsabilité qui fait d'ailleurs partie de notre *Code canadien d'éthique pour les psychologues*, où il est précisé que notre principale responsabilité est de respecter la dignité des personnes, en particulier « les personnes [...] qui [...] se retrouvent dans une situation plus vulnérable<sup>9</sup> ». À ce titre, les psychologues canadiens doivent assumer leur responsabilité en travaillant activement avec les personnes en situation d'instabilité de logement et en défendant l'autorité de celles-ci. Pour collaborer à la résolution de ce problème social de plus en plus répandu, nous devons utiliser des outils comme la recherche qualitative et la communication scientifique pour mieux faire entendre la voix de ces gens et plaider en faveur de programmes qui correspondent à leurs besoins, qu'ils ont eux-mêmes définis. Être entendu est une expérience val-

orisante et source de dignité qui est nécessaire pour créer un changement durable. En faisant entendre la voix des personnes en situation d'instabilité de logement, la recherche en psychologie peut servir d'outil à ceux qui réclament un changement social pour humaniser une population traditionnellement marginalisée. De plus, elle permet aux utilisateurs de services de contribuer à l'élaboration des programmes, par exemple en indiquant les obstacles potentiels à l'accès aux services ou à leur utilisation, et en apportant des idées quant aux meilleures façons de surmonter ces obstacles.

Les psychologues ne sont pas les seuls à avoir l'obligation éthique de s'attaquer à ce problème; tous les Canadiens ont un rôle à jouer en tant que membres essentiels des Nations Unies. L'instabilité en matière de logement est une violation des articles 22, 25 et 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, articles qui soutiennent la sécurité sociale et un niveau de vie adéquat et selon lesquels tous les êtres humains ont droit à la dignité<sup>10</sup>. Malheureusement, il existe peu d'incitations à réduire la pauvreté, les inégalités et l'injustice pour ceux qui occupent des positions privilégiées. Cela dit, le domaine de la psychologie se situe à l'interface unique de la science et des sciences humaines, ce qui en fait un instrument idéal pour favoriser un changement social véritable. Ce n'est pas seulement une question de soutenir les personnes en situation d'instabilité de logement, mais aussi toute personne confrontée à une forme ou une autre d'injustice systémique.

S'attaquer à la violence structurelle et aux violations des droits de la personne est un travail difficile et décourageant. Être confronté quotidiennement à une actualité qui souligne nos échecs à soutenir les populations vulnérables peut se révéler démoralisant et accablant. Cependant, en tant qu'acteurs de notre profession, nous ne pouvons pas nous laisser décourager. En tant qu'étudiants, chercheurs, cliniciens, personnes en apprentissage continu, et en tant que futur de la psychologie canadienne, nous ne devons jamais douter « qu'un petit groupe d'individus conscients et engagés puisse changer le monde. En fait, cela se passe toujours ainsi<sup>11</sup> ».

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS)

# DÉCORTIQUER LA SANTÉ MENTALE

La parité entre les soins de santé mentale et physique dépend de la compréhension des problèmes et des troubles de santé mentale et des personnes qui peuvent les traiterz

## LESLEY D. LUTES

Ph. D, R.Psych, Université de la Colombie-Britannique, campus Okanagan, BC Psychological Association

## TATIANA A. SANCHEZ

MA, Université de la Colombie-Britannique, campus Okanagan

## ALEX R. FOUNTAINE

BSc (Hons), Université de la Colombie-Britannique, campus Okanagan

**L**e gouvernement canadien réalise le plus gros investissement dans les soins de santé mentale de son histoire récente, en s'engageant à verser 4,5 milliards de dollars aux provinces au cours des cinq prochaines années par l'intermédiaire des transferts en matière de santé mentale<sup>1</sup>. Nous sommes face à une occasion sans précédent de travailler avec nos gouvernements pour créer un système de soins de santé mentale fondé sur la science et qui atteigne la parité avec les soins de santé physique. **Actuellement, l'absence d'une définition cohérente et claire de la santé mentale et des personnes qualifiées pour fournir ces soins compromet le fondement sur lequel nous créons et finançons cette transformation nationale de la santé mentale.** Comme l'a écrit la Dre Kerri Ritchie, présidente de la SCP, dans le numéro de Psynopsis "Bien-être des Travailleurs de la Santé", « [n]ous avons tendance à utiliser les termes "mieux-être", "santé mentale" et "maladie mentale" de façon interchangeable, mais ils sont distincts et nécessitent différents niveaux de soins et de soutien »<sup>2</sup>. Elle poursuit en disant que « [l]'accès rapide aux soins dispensés par des fournisseurs de services qualifiés est aussi nécessaire pour les maladies mentales que pour les maladies cardiaques ou les soins obstétricaux<sup>3</sup> ». Nous ne pourrions être plus

d'accord.

**Tout comme s'ils souffraient d'une maladie physique, pour recevoir un traitement efficace pour leurs problèmes de santé mentale, les patients doivent d'abord être évalués correctement et avoir un diagnostic précis.** Par exemple, en Colombie-Britannique, les pédiatres, le psychiatre et les psychologues sont qualifiés pour évaluer et diagnostiquer les troubles mentaux (y compris l'autisme), ce qui fait d'eux des fournisseurs essentiels à la prestation de soins de santé mentale et comportementale efficaces. Les psychologues reçoivent entre 3 000 et 5 000 heures de formation pour acquérir des connaissances et de l'expérience en psychologie et dans les disciplines connexes de la santé mentale (voir la figure 1).

Les patients qui suivent un traitement contre le cancer ont accès à une équipe multidisciplinaire au sein de laquelle des professionnels de la santé formés exercent dans leur domaine de compétence. Or, la structure et le financement actuels des soins de santé mentale n'offrent pas aux patients le même niveau d'accès aux experts qui pourraient leur fournir un traitement psychologique sus-

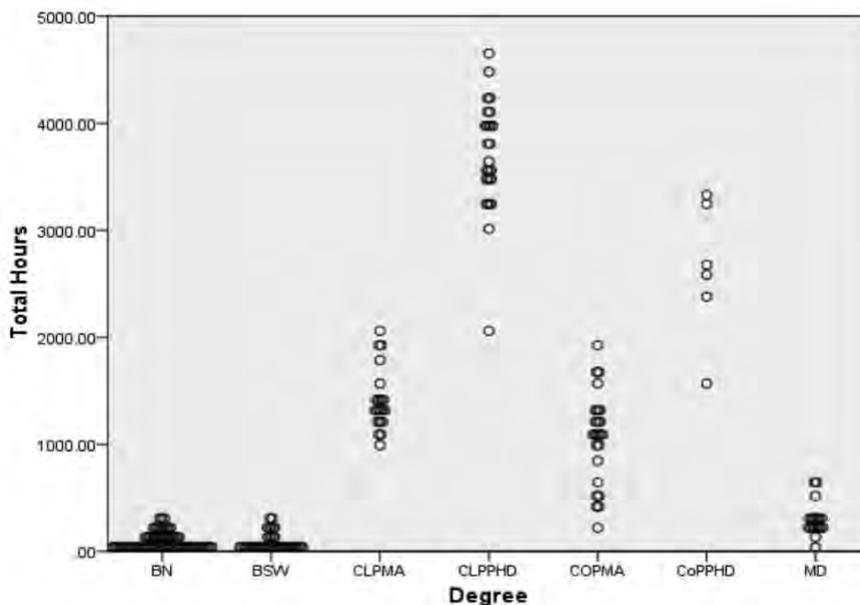
ceptible de leur sauver la vie. La conception actuelle des soins de santé mentale est analogue à celle d'un patient atteint d'un cancer, qui serait traité par des personnes qui n'ont pas la formation ni les compétences requises pour lui administrer un traitement et en évaluer l'efficacité. Bien que les patients puissent être triés par une multitude de fournisseurs, y compris des thérapeutes, tout patient présentant des symptômes de maladie mentale ou de détresse doit être suivi par un fournisseur de soins de santé mentale qualifié, capable d'évaluer et de diagnostiquer correctement sa maladie afin d'amorcer le traitement approprié et de suivre les progrès du patient pendant la durée du traitement.

Les programmes qui offrent des services de santé mentale et de traitement des dépendances doivent, par nature, être complets et intégrer des soins de santé mentale et physique fondés sur des données probantes. Les descriptions des services doivent être explicites – quels services sont fournis par qui et quand (par exemple, comment un trouble mental est-il diagnostiqué? Comment les clients sont-ils jumelés aux services? Qui fournit le service et quelles sont la formation et la responsabilité de ces personnes?)

**Les programmes visant à améliorer la santé mentale sont incomplets s'ils reposent uniquement sur le financement de services de psychothérapie. Les patients ont besoin d'une évaluation et d'un diagnostic appropriés, qui sont à leur tour essentiels pour garantir que le bon traitement fondé sur des données probantes est proposé et administré, et que ses résultats sont évalués.** Bien que les programmes puissent offrir et offrent effectivement une gamme de services et de ressources d'aide, l'évaluation, le diagnostic et le traitement des troubles mentaux et de la toxicomanie ne peuvent être effectués que par des prestataires membres d'une profession réglementée ou sous la supervision de ces derniers. Si l'on ne détermine pas clairement les services offerts et les personnes qui les fournissent, et si l'on ne procède pas à l'évaluation et à la communication au public des résultats concrets de ces services, les soins de santé mentale continueront d'être une intervention brusque dépourvue de la précision centrée sur le patient que nous attendons lorsqu'il s'agit de maladies physiques.

Nous entendons souvent des termes tels que « soins par paliers » ou « soins en équipe » pour décrire des modèles de soins de santé. Le modèle de soins par paliers est « un système fondé sur des données probantes et axé sur la personne qui organise les soins en fonction des options les moins exigeantes et les plus efficaces pour que les patients bénéficient de la plus grande probabilité d'amélioration. L'intensité du traitement peut être augmentée ou diminuée en fonction des préférences ou des besoins de la personne »<sup>4</sup>. Toutefois, les patients font l'objet d'un dépistage initial et d'un triage approprié par le prestataire de soins de santé mentale de première ligne avant d'être admis à l'étape de soins pertinente. Le gouvernement de la Colombie-Britannique envisageant d'étendre l'accès aux services de santé mentale financés par l'État à l'ensemble de son système de soins de santé, il est essentiel qu'il tire des enseignements des autres systèmes ou programmes qui ont mis en œuvre ce modèle, et ce, afin d'éviter de reproduire les échecs et de répéter des erreurs coûteuses. Prenons l'exemple de nos collègues de Terre-Neuve. Un article récent a fait état d'un « exode massif » des psychologues au sein du système de santé de la province en raison de la

Figure 1.



Estimation prudente du nombre total d'heures consacrées à l'acquisition de connaissances et d'expérience en psychologie et dans les disciplines connexes de la santé mentale. BN = programmes de premier cycle en sciences infirmières; BSW = programmes de premier cycle en travail social; CLPMA = programmes de maîtrise en psychologie clinique; CLP-PHD = programmes de doctorat en psychologie clinique; COPMA = programmes de maîtrise en psychologie du counseling; CoPPHD = programmes de doctorat en psychologie du counseling; MD = programmes de premier cycle en médecine\*

(Nota : les conseillers cliniciens ne sont pas inclus dans cette figure, car ils ne sont pas actuellement soumis à une réglementation.)

Suite à la page 22



# INVITER CHERCHEURS, RESPONSABLES DES POLITIQUES ET DÉCIDEURS À DEVENIR SOLIDAIRES DU MOUVEMENT EN FAVEUR DE L'ACCESSIBILITÉ AU CANADA, ET À S'ALLIER LES UNS AVEC LES AUTRES

**LUCIE KOCUM**  
Ph. D., Université Saint Mary's

*Lucie Kocum est professeure agrégée en psychologie à l'Université Saint Mary's qui vit avec un handicap.*

**P**our de nombreuses personnes, l'apparition de la pandémie de COVID-19 a fait de l'accessibilité une préoccupation majeure, car l'accès au travail, aux salles de classe, aux services essentiels et aux espaces sociaux s'est soudainement trouvé limité, et ce, de manière inédite. Pour ceux d'entre nous qui sont handicapés, sourds et neuroatypiques, ainsi que pour les personnes qui défendent les droits des personnes handicapées et l'accessibilité, l'essor rapide de l'accès à distance au travail, à l'école et aux services a prouvé que des mesures d'accessibilité sont effectivement possibles, et ce dans des délais très courts, dès lors que l'accessibilité est vitale pour la pérennité de notre fonctionnement individuel et sociétal. Peu importe l'état de la pandémie de COVID-19, il demeure urgent d'assurer l'accessibilité aux 6, 2 millions de personnes au Canada qui sont handicapées, sourdes ou neuroatypiques. Ce bref article est un effort de mobilisation des connaissances visant à réunir les chercheurs et les praticiens en psychologie, les responsables des politiques et les décideurs, vivant ou non avec un handicap, qui se trouvent actuellement à différentes étapes de leur travail sur l'accessibilité. Les disciplines et les professions sont invitées à la table pour collaborer à l'établissement de normes en matière d'accessibilité fondées sur le savoir dans tous les secteurs. Dans un premier temps, je vous propose de réfléchir à la législation sur l'accessibilité et à l'influence de la psychologie dans la formulation du texte et des processus législatifs. Je montre ensuite comment la psychologie peut orienter l'accessibilité à l'emploi et aux soins de santé.

La législation contemporaine sur l'accessibilité au Canada est le point culminant des actions collectives et des victoires politiques des défenseurs des droits des personnes sourdes et handicapées, qui se sont échelonnées sur près de 200 ans. Plus récemment, le mouvement en faveur de l'accessibilité au Canada a réalisé des progrès remarquables. Le gouvernement fédéral et quatre gouvernements provinciaux ont adopté des lois dont l'objectif est de prévenir et d'éliminer les obstacles systémiques à la pleine participation à la société de toutes les personnes handicapées, sourdes et neuroatypiques résidant au Canada (Accessi-

bility Act [Nouvelle-Écosse], 2017; Accessible British Columbia Act, 2021; Loi canadienne sur l'accessibilité, 2019; Accessibility for Manitobans Act, 2013; Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario). Les domaines ciblés diffèrent quelque peu selon l'instance gouvernementale et sont, notamment, l'élaboration de normes fondées sur le savoir en ce qui concerne l'accessibilité des aménagements, l'emploi, l'éducation, la santé, les transports et les infrastructures de transport, l'information et la communication (technologiques et non technologiques), l'environnement bâti (y compris les installations, les bâtiments, les structures et les locaux), la conception des espaces publics, le service à la clientèle, l'achat, la livraison et la réception de biens, de services et d'installations, et la conception et la prestation des programmes et des services. La plus récente demande de financement (Normes d'accessibilité Canada, 2022) donne la priorité aux recherches axées sur l'accessibilité à l'emploi, l'accessibilité aux communications au moyen de la langue des signes et l'accessibilité au processus électoral canadien, y compris l'exercice du droit de vote et le dépôt de candidatures aux élections.

Bien que plusieurs sous-disciplines de la psychologie (par exemple, la psychologie sociale, la psychologie communautaire) comportent des axes de recherche et des théories orientées vers la justice sociale et l'équité, la psychologie de la réadaptation est la plus étroitement associée aux mouvements en faveur des droits des personnes handicapées et du droit à l'accessibilité – en plus d'être une alliée solidaire de ces personnes. Créée il y a plus de 60 ans dans le but d'améliorer tous les aspects de la qualité de vie des personnes handicapées ou souffrant de maladies chroniques, la psychologie de la réadaptation est à l'origine de la définition des obligations contemporaines en matière d'accessibilité. Beatrice A. Wright (1960; 1972; 1983), fondatrice de la psychologie de la réadaptation, a formulé plusieurs principes fondamentaux de cette nouvelle spécialité, repris ici : le respect et le soutien des personnes handicapées sont des droits fondamentaux; il faut adopter une approche fondée sur les forces, centrée sur la personne handicapée et encourageant sa participation active à sa propre autodétermination; le vécu du handicap est largement déterminé par l'environnement social et physique et peut être amélioré en éliminant les obstacles archi-

tecturaux, procéduraux et sociaux; le travail des psychologues de la réadaptation est un travail politique, qui nécessite une collaboration et une coordination interdisciplinaires et interinstitutionnelles des services, avec la participation des personnes handicapées à chaque étape de leur conception, de leur planification et de leur mise en œuvre; il est nécessaire de diffuser efficacement les informations concernant la législation et les services et le soutien communautaires susceptibles de bénéficier aux personnes handicapées (pour consulter l'intégralité des 18 principes, voir Wright, 1972). Les principes préconisés par Wright imprègnent la législation sur l'accessibilité dans son ensemble et dans sa démarche consultative, laquelle prévoit la participation des personnes handicapées, sourdes et neuroatypiques à la rédaction de la législation, à l'élaboration des normes qui rendront l'accessibilité opérationnelle dans chaque domaine, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre des normes.

La psychologie peut poursuivre le dialogue ou se livrer à une réflexion sur les normes d'accessibilité fondées sur des données probantes dans plusieurs domaines importants. La psychologie du travail, et plus particulièrement la recherche sur le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées dans une optique d'accessibilité, est l'un des domaines importants sur lesquels il faut travailler. Par exemple, nous pourrions considérer le travail à distance comme une panacée pour combler l'écart d'emplois entre les personnes handicapées et celles qui ne le sont pas. Toutefois, un examen plus approfondi des avantages potentiels de la multiplication des possibilités de travail à distance a révélé que les écarts salariaux entre travailleurs handicapés et travailleurs non handicapés persistent, que le travail soit effectué à domicile ou sur place (Schur, Ameri et Cruz, 2020). En outre, le travail à distance est susceptible d'accroître les disparités en raison d'un biais de proximité ou de favoritisme au profit des travailleurs sur place par rapport aux travailleurs à distance (Elsbach, Cable et Sherman, 2010; Johanson, 2021). Une autre prémisse courante en matière de sélection du personnel et souvent une pierre angulaire de la psychologie industrielle est le raisonnement selon lequel le meilleur prédicteur du comportement futur est le comportement passé (Ouellette et Wood, 1998). Cette constatation est toutefois critiquée depuis longtemps, car elle est en

contradiction avec la littérature en psychologie de la réadaptation et avec la pratique, dans la mesure où elle ne tient pas compte du contexte dans lequel s'inscrit le comportement, qui peut être handicapant et nécessiter des mesures d'aménagement favorisant l'accessibilité. De plus, ce point de vue exclut les possibilités de réadaptation et de développement de l'individu (Dunn et Elliott, 2005; Wright, 1983). Il est important de noter que nous pouvons faire mieux pour les individus et les organisations. Par exemple, une approche systémique de l'élaboration d'outils d'analyse des emplois et de retour au travail pour les personnes ayant souffert d'un cancer – une maladie grave associée à un handicap épisodique et acquis – peut prendre en compte de multiples points de vue, notamment ceux du travailleur, de l'employeur et du prestataire de services de santé (Maheu et coll., 2021). En utilisant le prisme de l'accessibilité en milieu de travail pour faire le lien entre les connaissances en psychologie du travail, en psychologie de la réadaptation, en psycho-oncologie et en droit, il est possible de produire des outils qui aident le travailleur à réintégrer un cadre de travail conçu pour favoriser son rétablissement et l'accomplissement sans obstacle des tâches demandées par son employeur.

L'importance de la psychologie en matière d'accessibilité ne peut être minimisée; c'est une question de vie ou de mort. L'aide médicale à mourir (AMM), un service de santé offert au Canada qui considère désormais le handicap (et, bientôt, la maladie mentale) comme une justification légitime des demandes, doit faire l'objet de débats de fond qui laissent la place à une multiplicité de points de vue au-delà de l'opposition binaire « pour ou contre ». Il y a des nuances fondamentales à examiner et à comprendre, et la recherche peut déboulonner de nombreux mythes et fournir un éclairage et une orientation. Par exemple, bien que la douleur soit le handicap le plus courant chez les personnes âgées au Canada, les bénéficiaires de l'AMM ont mentionné que la perte de la capacité de participer à des activités significatives (84,9 %) était leur principale source de souffrance intolérable (Statistique Canada, 2021). Dugdale, Lerner et Callahan (2019) font une constatation similaire avec des données américaines (Oregon Death with Dignity Act, 2018), les patients optant pour

*Suite à la page 22*



# Y A-T-IL DE LA PLACE EN PSYCHOLOGIE POUR LE CONCEPT DE « RACE »?

**WOLFGANG LINDEN**  
Ph. D.

**L**e présent article invite le lecteur à m'accompagner dans une démarche qui cherchait à clarifier le concept de « race », mais qui s'est terminée par une question plutôt existentielle. Pour comprendre les raisons pour lesquelles on s'interroge sur l'utilité de la « race », il faut examiner l'évolution des connaissances en biologie, en anthropologie et en histoire afin de comprendre la dériviation ultérieure du concept par les politiciens et les groupes d'intérêts (APA Task Force on race and ethnicity guidelines in Psychology, 2019; Royal et Dunston, 2004).

## Biology

Il est évident que les gens sont différents sur le plan de la taille et du poids, de la couleur de la peau et de la structure osseuse. Pour essayer de structurer cette observation, les biologistes et les anthropologues ont proposé dans les années 1800 que des car-

actéristiques telles que la couleur de la peau et la structure osseuse permettent de classer les gens en trois groupes (« races »), appelés sommairement Asiatiques, Noirs et Blancs. Au fil du temps, les recherches, notamment celles sur le génome humain (Royal et Dunston, 2004), ont amené les anthropologues en biologie à conclure que la « race » dans son sens biologique n'était pas utile. Dans le même ordre d'idées, le dictionnaire Merriam-Webster mentionne que 99,99 % du génome humain est partagé par toutes les races, ce qui ne laisse pratiquement aucune place à la race pour expliquer les différences individuelles.

Les anthropologues postulent aujourd'hui que les croyances sur la race ont conduit à une catégorisation gravement préjudiciable (American Association of Physical Anthropologist, 2019).

### Le problème des étiquettes

Le fait que les caractéristiques raciales ne peuvent être modifiées au cours de la vie d'une personne fait partie intégrante du concept de race. Toutefois, l'évolution du portrait générationnel de la population remet aujourd'hui en question l'utilité des étiquettes rattachées aux catégories raciales. Le Pew Research Center signale qu'aux États-Unis, par exemple, en 1967, 3 % des mariages étaient contractés par des couples mixtes formés de personnes de races différentes et que ce chiffre est passé à 19 % en 2019 (<https://www.pewresearch.org/about/ref>). Résultat : la nécessité de créer encore plus d'étiquettes raciales ne cesse de croître.

J'ai déjà eu de la difficulté avec les étiquettes lorsque j'étais directeur du programme de psychologie clinique et que je devais remplir les rapports annuels pour la SCP et l'APA aux fins d'agrément du programme. Même ces organismes d'agrément ne pouvaient se mettre d'accord sur la notion de race. La SCP ne demandait pas de décrire le corps professoral ou le corps étudiant du point de vue de la race, tandis que l'APA demandait de remplir un tableau détaillé sur la composition raciale/ethnique de notre groupe d'étudiants et de professeurs. Dans notre programme, il y avait des étudiants qui pouvaient être considérés comme « métis », mais aucune case à cocher n'était prévue pour eux. J'ai dû choisir des catégories que je savais erronées pour distinguer un Asiatique d'un Caucasien (ou un Africain d'un Caucasien).

De même, en tant que réviseur d'articles scientifiques, j'ai constaté à plusieurs reprises que les auteurs décrivaient les participants aux recherches issus de la communauté hispanique comme appartenant à un groupe racial distinct, tandis que moi, j'y vois une appartenance ethnique.

### Histoire, géopolitique et utilisation préjudiciable du concept de « race »

Malheureusement, la reconnaissance du fait que la race n'est pas un concept biologique utile n'a pas conduit simultanément à la conséquence logique de supprimer ce terme du discours public. Au lieu de cela, la « race » est passée d'un sujet de recherche scientifique à un sujet de débat social, politique et idéologique dans lequel les gens ne définissent pas ce que le mot « race » signifie pour eux.

La bataille entourant la définition, l'utilisation et le recours abusif du terme « race » s'est jouée et se joue encore différemment selon l'endroit et l'époque où l'on vit.

Hitler a fait de ce terme une arme pour distinguer les Aryens des Juifs dans le but de défendre son idéologie génocidaire et ses objectifs politiques. Comme l'a décrit l'historien britannique Alan Bullock (1962), Hitler a délibérément fait des Juifs des boucs émissaires pour remonter le moral des Allemands qui venaient de perdre la Première Guerre mondiale, avaient essayé un échec cuisant lors de leur première tentative de démocratie et souffraient d'une dépression économique.

Le régime d'apartheid en Afrique du Sud a également utilisé les étiquettes raciales pour diviser les gens en trois catégories : les Noirs, les Blancs et les « personnes de couleur » (la troisième catégorie englobant simplement toutes les personnes qui ne correspondaient pas à la définition des Noirs et des Blancs).

Au Canada, l'utilisation de la notion de « race » fait partie intégrante de nos efforts de réconciliation avec les populations autochtones et transparaît dans les lois anti-discrimination (?) et les revendications territoriales non réglées.

Au sud de la frontière, aux États-Unis, les débats sur la « race » sont principalement liés à la lutte contre l'esclavage et ses graves conséquences (conséquences qui subsistent

150 ans après l'abolition officielle de l'esclavage). Actuellement, une utilisation ambiguë du terme « race » se répand dans les activités politiques américaines entourant la théorie critique de la race, qui est souvent volontairement mal interprétée pour apaiser les électeurs blancs.

On peut se demander pourquoi la liste ci-dessus, éclairante, mais très incomplète, des utilisations abusives du concept de race a survécu aussi longtemps. Un argument qui fait consensus parmi les progressistes est le fait que l'étiquette raciale est utilisée dans un désir de s'accrocher aux positions de pouvoir actuelles et à la croyance en sa propre supériorité, et le manque de volonté de partager les richesses (APA Task Force on Race and Ethnicity Guidelines in Psychology, 2019).

### Tirer des conclusions pour en arriver à LA question existentielle

Compte tenu de cette longue histoire de changement de contexte et d'interprétation, la « race » a aujourd'hui tellement de significations vagues (généralement non définies par l'utilisateur) qu'elle invite à son utilisation abusive à des fins politiques, provoque des tensions et fait obstacle à une société inclusive. Par conséquent, je soulève la question suivante : la psychologie, en tant que science et profession, ne devrait-elle pas décourager purement et simplement l'utilisation du terme « race »? Il est peut-être préférable de le cantonner dans le monde exclusif des historiens. Nous pourrions plutôt nous concentrer sur des concepts scientifiquement mesurables comme la discrimination, l'acculturation et les inégalités socio-économiques.

Sans catégorisation raciale, les préjugés et les stéréotypes associés auparavant à des sous-groupes de la population pourraient s'estomper progressivement. Cela dit, cet espoir ne doit cependant pas inciter à la complaisance. Nous devons continuer à nous attaquer au problème très réel de la discrimination douce, et souvent malicieuse, fondée sur les caractéristiques raciales.

Alors, pourquoi ne pas laisser la « race » derrière nous?

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNSOPSIS)

## Décortiquer la santé mentale

Suite de la page 17

mise en œuvre inadéquate du modèle de soins par paliers<sup>4</sup>. Si les psychologues soutiennent le modèle sur le fond, ils craignent que sa mise en œuvre, tel qu'elle s'opère actuellement, ne se fasse au détriment des traitements psychologiques à long terme<sup>4</sup>. Comme le mentionne la Dre Lisa Moores, psychologue agréée, professeure agrégée au programme de résidence de l'Université Memorial et coauteure d'un récent rapport décrivant les inquiétudes des psychologues de la province au sujet de la mise en œuvre du modèle de soins par paliers, « [I]es programmes ne traitent pas les problèmes de santé mentale, ce sont les professionnels qui le font. » [traduction].

**Tant que nous ne parviendrons pas à un consensus sur le fait que la santé mentale et la santé physique sont d'égale importance et que les gens ont besoin d'une évaluation, d'un diagnostic et d'un traitement efficaces et fiables fournis par une équipe de fournisseurs de soins de santé mentale soumis à une réglementation et qualifiés, quelle que soit la nature de leur maladie, aucune somme d'argent ne pourra réparer le système de santé. Le coût est une préoccupation fréquemment exprimée, en particulier lorsqu'il s'agit de soins de santé mentale où les services, le soutien et les traitements sont souvent proposés de manière interchangeable.** Tout comme dans le cas d'une maladie physique, les gens ont besoin de fournisseurs à tous les niveaux et champs d'activité pour traiter efficacement leurs problèmes de santé mentale.

Nous espérons que cet article sera un premier pas vers l'établissement de principes de financement adéquats, avec des normes d'embauche minimales et des exigences précises pour que les provinces et les territoires puissent recevoir des transferts en matière de santé mentale ciblés du gouvernement fédéral. Alors, et seulement alors, nous pourrions tracer une voie claire vers l'équité entre santé physique et santé mentale.

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNOPLIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPLIS)

## Mouvement en faveur de l'accessibilité

Suite de la page 19

l'aide à mourir à cause de la peur de perte d'autonomie (90,6 %), la diminution de la participation à des activités agréables (89,1 %), la perte de dignité (74,4 %), la peur d'être un fardeau pour la famille, les amis et les soignants (44,8 %) et la perte de contrôle des fonctions corporelles (44,3 %); la douleur est mentionnée dans 25,7 % des cas. Étant donné que la législation sur l'accessibilité concerne un grand nombre de ces obstacles liés aux attitudes et à la qualité de vie, il est impératif de respecter les délais prescrits relatifs à la mise en œuvre des normes d'accessibilité (2023 au Manitoba, 2024 en Colombie-Britannique, 2025 en Ontario, 2030 en Nouvelle-Écosse et 2040 au Canada); en cas d'échec, nous devons demander des comptes et rectifier le tir. Cela permettra d'éviter les situations de « double obstacle » (Bagenstos, 2020) dans lesquelles la non-accessibilité fait que les personnes handicapées vivent moins pleinement leur vie, ce qui entraîne des souffrances et, à son tour, fait que cette souffrance soit évoquée et/ou présentée comme un motif valable pour demander l'AMM.

Les discussions de fond sur l'accessibilité nécessitent une implication de toutes les sous-disciplines de la psychologie, avec d'autres disciplines et dans tous les secteurs. Pour y parvenir, nous devons renforcer nos capacités et nous attaquer au capacitisme persistant qui imprègne notre discipline. La discipline de la psychologie est née de l'eugénisme, de nombreux outils psychométriques ayant été créés pour sélectionner les personnes sur la base de « caractéristiques psychologiques souhaitables » (Schwesinger, 1941), ce qui a donné lieu à des outils favorisant le racisme, le capacitisme et le classisme. Le capacitisme persiste en psychologie. La plupart des programmes universitaires de psychologie traitent du handicap, mais continuent de le considérer comme une pathologie et se concentrent principalement sur les handicaps psychiatriques et cognitifs dans une optique médicale plutôt que sociale (Rosa, Bogart, Bonnett, Estill et Colton, 2022). Malgré l'héritage de Wright, qui date de plus de 60 ans, la psychologie sociale ne fait que rattraper la notion de handicap en tant qu'affirmation identitaire, le handicap ne se définissant pas exclusivement

par la victimisation et les inégalités (Bogart et Dunn, 2019). D'autres sous-disciplines, comme la psychologie industrielle, n'ont pas encore été en mesure de traiter l'accessibilité au-delà de l'incapacité pour en faire un élément de préoccupation légaliste (Catano, Hackett, Wiesner et Moulin, 2022). Le fait que la conception de Wright relative à l'environnement handicapant n'ait pas été reprise par les psychologues sociaux comme un progrès fondamental et paradigmatique est particulièrement inquiétant, étant donné que Wright, elle-même, était une psychologue sociale formée par Kurt Lewin, et que son travail était fortement influencé par la théorie des champs (Lewin, 1942). En renforçant nos capacités, nous devons reconnaître que toutes les sous-disciplines de la psychologie sont utiles pour rendre opérationnelle l'accessibilité fondée sur le savoir au Canada. Nous devons également rendre les frontières qui définissent nos sous-disciplines, voire nos disciplines et nos secteurs, accessibles au flot d'idées nouvelles. En bref, nous devons participer à l'élaboration des normes d'accessibilité et mettre à contribution l'expertise de la psychologie dans ce domaine.

*Note de bas de page : dans cet article, j'utilise de façon interchangeable le langage centré sur la personne et langage centré sur l'identité.*

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, VEUILLEZ VOUS RENDRE À L'ADRESSE [CPA.CA/FR/PSYNOPLIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPLIS)

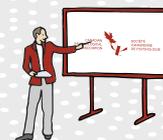


**Votre adhésion à la SCP** vous met en relation avec une communauté mondiale de près de 7 000 cliniciens, chercheurs, universitaires et étudiants.



**Votre adhésion à la SCP** vous donne accès à une vaste gamme d'avantages personnels et professionnels, y compris –

- Des **rabais** offerts par nos partenaires, comme Lenovo, Staples, Johnson Insurance, Broadway Across Canada, et notre assurance responsabilité professionnelle, parmi les meilleures de l'industrie, offerte par BMS
- Plus de 160 cours de PPC
- **Balados** sur des sujets d'actualité comme la pratique à distance, les injustices raciales, la désinformation sur les vaccins, le soutien aux professionnelles de la santé mentale à l'aide de ressources d'autosoins et l'effet Naomi Osaka
- Plus de 20 **bourses et subventions** – subventions à l'intention des étudiants pour leur permettre de participer à des conférences, subventions destinées à des projets de recherche et de mobilisation des connaissances et Prix pour le membre de l'année et Prix pour réalisation humanitaire
- Des possibilités **d'apprentissage et de réseautage** qui vous sont offertes par l'entremise de nos salons de l'emploi et de notre congrès annuel – le plus grand congrès de psychologie au Canada.
- **Ressources et publications**, parmi lesquelles figurent un bulletin mensuel, un magazine trimestriel, des fiches d'information, des revues et des tarifs d'abonnement réduits à PsychNet Gold
- La possibilité d'acquérir des **compétences en leadership**, d'être **publié** ou d'**enrichir votre CV**
- Notre travail de **représentation des intérêts** sur des questions importantes, comme la thérapie de conversion, la pratique de la télépsychologie et la parité en santé mentale



**Votre adhésion à la SCP** nous permet de soutenir, de promouvoir et de défendre vos intérêts, vous les membres, affiliés et associé.



**LA PÉRIODE DE RENOUELEMENT DE L'ADHÉSION POUR L'ANNÉE DE COTISATION 2023 COMMENCE LA 2ÈME DE DÉCEMBRE.**



**CPA.CA/FR**

# RÉSERVEZ CES DATES

84e congrès annuel de la  
SCP tenu concurremment  
avec la 5e Conférence  
nord-américaine de la  
psychologie de la justice  
pénale et correctionnelle

**Du 23 au 25 juin 2023**

Lancement de l'appel  
à communications :  
début octobre



**Ateliers  
précongrès de  
perfectionnement  
professionnel**  
– 22 juin.

Proposez  
de présenter  
un atelier ou  
réservez la  
date pour  
y assister.

Consultez régulièrement le site Web du congrès pour obtenir les nouvelles et les renseignements les plus récents.  
**[convention.cpa.ca/?lang=fr](http://convention.cpa.ca/?lang=fr)**

**[cpa.ca/fr/naccjpc](http://cpa.ca/fr/naccjpc)**