

VOLUME 46 | NUMÉRO 3 | 2024

# PSYNOOPSIS

LE MAGAZINE DES PSYCHOLOGUES DU CANADA

## LES FEMMES ET LE LEADERSHIP

**OÙ SONT-ELLES?  
RECHERCHÉES DANS LES  
POSTES DE DIRECTION :  
LES FEMMES EN PSYCHOLOGIE  
ET LA CONCILIATION  
TRAVAIL-FAMILLE**

PAGE 8

**LA COMPLEXITÉ DU  
LEADERSHIP : DE L'ACTIVISME  
ANTIAPARTHEID À LA  
REPRÉSENTATION DES  
INTÉRÊTS**

PAGE 14

**TROUVER L'ÉQUILIBRE SUR LA  
CORDE RAIDE DE L'HUMOUR :  
LE PARADOXE GENRÉ DE  
L'HUMOUR DU LEADER**

PAGE 20



# PSYNOPSIS

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.

Les publicités incluses dans *Psynopsis* sont des publicités payantes. Le fait qu'elles soient publiées ne signifie pas que la SCP approuve les produits, les services ou les programmes dont elles font la promotion.

# PSYNOPSIS

LE MAGAZINE DES PSYCHOLOGUES DU CANADA

## LE MAGAZINE OFFICIEL DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE

### ÉQUIPE DE RÉDACTION

Rédactrice en chef	Lisa Votta-Bleeker, Ph. D.
Directrice des services de rédaction	Sherene Chen-See
Publicité	Kathryn McLaren
Conception / production	Anthony Aubrey

### CONSEIL D'ADMINISTRATION 2023-2024

Présidente	Anita Gupta, Ph. D., C.Psych.
Présidente désignée	Eleanor Gittens, Ph. D.
Administrateurs	Adam Sandford, Ph. D. Mitch Colp, Ph. D., psychologue agréé Meghan Norris, Ph. D. Claire Sira, Ph. D., psychologue agréé Steven Smith, Ph. D. Kimberly Watson, Ph. D., C.Psych. Amir Sepehry, Ph. D. Anisa Nasser, B.A.
Partenaires	CCDP – Sandra Byers, Ph. D. CCPPP – Sara Hagstrom, Ph. D., C.Psych. SCSCCC – Natalie Phillips, Ph. D. CSPP – Jo Ann Unger, Ph. D., C.Psych.
Chef de la direction	Lisa Votta-Bleeker, Ph. D.

### PROPOSITION D'ARTICLES

Veillez faire parvenir vos articles à [psynopsis@cpa.ca](mailto:psynopsis@cpa.ca).  
Pour de plus amples renseignements sur la proposition d'articles et les consignes éditoriales, veuillez vous rendre à l'adresse [cpa.ca/fr/psynopsis](http://cpa.ca/fr/psynopsis).

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 administrateur 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 PUBLICATION  
POST MAIL  
POSTE POSTE  
CANADA PUBLICATION

AGREEMENT 40069496  
REGISTRATION NUMBER  
NUMÉRO DE CONTRAT  
D'INSCRIPTION

ISSN 1187-11809

# LES FEMMES ET LE LEADERSHIP



**MESSAGE DES RÉDACTRICES EN CHEF INVITÉES** 04

**MESSAGE DE LA CHEF DE LA DIRECTION** 05

**DU BUREAU DE LA PRÉSIDENTE** 06

**OÙ SONT-ELLES? RECHERCHÉES DANS LES POSTES DE DIRECTION :  
LES FEMMES EN PSYCHOLOGIE ET LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE** 08



**DES VOIX QUI S'EXPRIMENT : COMMENT LE FAIT D'AVOIR UNE  
VOCATION PEUT FAVORISER LES CHANGEMENTS POUR LES FEMMES  
AUTOCHTONES, NOIRES ET DE COULEUR (FEMMES ANDC) DANS LE  
MONDE UNIVERSITAIRE** 10

**LA COMPLEXITÉ DU LEADERSHIP : DE L'ACTIVISME  
ANTIAPARTHEID À LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS** 14

**ENDOMÉTRIOSE ET ACCESSION AU LEADERSHIP :  
LES DÉFIS ET LES SOLUTIONS** 16

**L'AMBITION REDÉFINIE : UNE CONCEPTION ÉLARGIE  
DE L'AMBITION À PARTIR DU POINT DE VUE DES FEMMES** 18

**TROUVER L'ÉQUILIBRE SUR LA CORDE RAIDE DE L'HUMOUR :  
LE PARADOXE GENRÉ DE L'HUMOUR DU LEADER** 20

**LEÇONS DE LEADERSHIP AU SERVICE DE LA PSYCHOLOGIE** 22

**ADOPTER LE « ET » : LA DRE ANITA GUPTA ET  
LE LEADERSHIP AXÉ SUR LA GUÉRISON À LA SCP** 24

**FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA SCP** 27



# MESSAGE DES RÉDACTRICES EN CHEF INVITÉES



**Melissa Tiessen,  
Ph. D., C.Psych.**

cofondatrice, Intentional Therapist,  
et psychologue clinicienne en pratique  
privée, Winnipeg, Manitoba



**Karen Dyck,  
Ph. D., C.Psych.**

cofondatrice, Intentional Therapist,  
et psychologue clinicienne en  
pratique privée, Oakbank, Manitoba

**Q**u'est-ce qui vous vient à l'esprit lorsque vous entendez les mots « leader » et « leadership »? Malheureusement, en toute honnêteté, il est probable que certains stéréotypes apparaissent d'emblée, à savoir un homme caucasien grand, extraverti, charismatique, résolu et inspirant. Mais qu'en est-il des autres caractéristiques telles que l'empathie, la sensibilité, la compassion et l'esprit de collaboration? Ces caractéristiques, qui sont souvent considérées comme étant plus associées aux femmes, peuvent-elles également être représentatives des leaders efficaces?

Nous sommes ravies de nous pencher sur ces questions, et sur d'autres questions, dans le présent numéro spécial de *Psynopsis* portant sur les femmes et le leadership. Même si vous n'êtes pas une femme, ou une femme occupant un poste de direction, vous connaissez des femmes qui occupent ces fonctions ou des femmes qui devraient exercer ces fonctions. D'où la question suivante : pourquoi les femmes sont-elles sous-représentées dans les postes de direction? Quelles sont les particularités des femmes qui occupent des postes de direction?

Certaines réponses sont apportées par les articles de ce numéro spécial, qui explorent un éventail intrigant de sujets, notamment l'insaisissable « conciliation travail-famille », les défis auxquels sont confrontées les femmes autochtones, noires et de couleur (femmes ANDC) dans le monde universitaire, l'influence que peut avoir sur le leadership le fait d'avoir grandi dans le contexte de l'apartheid, les conséquences d'une maladie chronique comme l'endométriose,

la manière dont les femmes conçoivent l'ambition et la façon dont les femmes qui occupent des postes de direction sont capables (ou non) d'utiliser l'humour.

Nous sommes toutes deux reconnaissantes des occasions uniques de leadership qui nous ont été offertes tout au long de notre carrière, tant au sein de la SCP qu'en dehors de celle-ci. Nous tenons également à souligner que si les gens utilisent généralement le terme « leader » pour faire référence aux rôles de leadership traditionnellement reconnus, c'est-à-dire une personne qui motive d'autres personnes, nous pensons qu'il est tout aussi important de reconnaître la myriade de façons dont nous pouvons exercer un leadership. Par exemple, en tant que superviseuse clinique ou de recherche, en tant qu'enseignante, en tant que membre d'un comité, ou tout simplement en tant que dirigeante de sa propre vie. Lorsque nous envisageons le leadership de manière plus large, il devient évident que la manière dont les leaders sont encouragés et soutenus est un sujet qui nous concerne tous.

Si l'histoire de la SCP en tant qu'organisation, tout comme l'histoire de la psychologie en tant que profession, a été marquée par une prédominance de dirigeants masculins, on observe depuis quelques années une évolution notable : davantage de femmes occupent des postes au sein du conseil d'administration de la SCP, et en particulier celui de président de la SCP. En effet, la présidente actuelle de la SCP, la Dre Anita Gupta, est la cinquième femme à occuper le poste de présidente de la SCP, et cela, en autant d'années successives.

Il est également réjouissant de constater que depuis 15 ans, une femme est à la tête de la SCP, et nous sommes honorées que l'ancienne chef de la direction de la SCP, la Dre Karen Cohen, partage dans ce numéro ses réflexions sur les leçons qu'elle a tirées de son expérience de dirigeante. Nous sommes également honorées que l'actuelle chef de la direction, la Dre Lisa Votta-Bleeker, nous fasse part de ses réflexions sur son parcours de leadership et sur les qualités qu'elle cherche à apporter à son rôle actuel de dirigeante.

Malgré les progrès réalisés, comme le montrent les articles de ce numéro spécial, les femmes exerçant des fonctions de direction sont confrontées à une série de défis. Il y a encore beaucoup à faire. Il est temps d'examiner de manière critique nos préjugés et de tendre vers une vision plus large et plus inclusive du leadership; une vision qui reconnaît les contributions importantes et singulières de femmes issues de milieux divers, et qui n'exige pas implicitement ou explicitement des femmes qu'elles choisissent entre leur carrière et d'autres aspects tout aussi importants de leur vie, et qui ne les juge pas parce qu'elles ont des valeurs et des priorités qui dépassent le cadre de leur travail. Nous espérons que ces articles seront le point de départ d'un dialogue constructif qui contribuera à faire de ce tournant une réalité.

# MESSAGE DE LA CHEF DE LA DIRECTION



**Lisa Votta-Bleeker, Ph. D.**

**Chef de la direction de la SCP et rédactrice en chef,  
*Psynopsis***

**N**ous sommes heureux de vous présenter notre numéro sur les femmes et le leadership. Un grand merci à nos codirectrices invitées, la Dre Karen Dyck et la Dre Melissa Tiessen, pour leur travail au service des femmes et du leadership, pour leur participation à ce numéro et pour le soutien indéfectible qu'elles nous apportent, en tant que collègues et en tant que paires.

Des années de recherche, en grande partie dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations, montrent que les femmes dirigeantes contribuent à accroître la productivité, à renforcer la collaboration, à inspirer le dévouement au sein des organisations et à renforcer l'équité. Dans cette optique, je n'ai pu m'empêcher de réfléchir à mon propre style de leadership et aux leaders et mentors – hommes et femmes – qui ont joué un rôle dans ma formation de dirigeante.

Je n'avais pas l'intention de devenir une dirigeante; je voulais simplement être une chercheuse en psychologie. Avec l'aide financière de mes parents, j'ai entrepris des études supérieures en trouvant des postes d'assistante à la recherche, des possibilités d'apprentissage autonome et des emplois à temps partiel. J'étais loin de me douter qu'un grand nombre de superviseurs qui m'avaient embauchée deviendraient des mentors que je chéris encore aujourd'hui. Chaque étape de mon parcours professionnel m'a

permis d'acquérir des expériences et des compétences différentes qui ont enrichi mon identité personnelle en tant que dirigeante. Ainsi, j'ai découvert des leaders dont je voulais m'inspirer et, il faut bien l'admettre, d'autres dont je ne voulais pas.

À la fin de la trentaine, j'ai dû prendre des décisions importantes sur le plan personnel et professionnel. En l'espace de quelques années, j'ai accepté un poste de cadre, je me suis mariée et j'ai eu deux enfants – la vision que j'avais de ma carrière a changé au fur et à mesure que je me débattais pour trouver un équilibre entre le travail, ma famille et moi-même. Je voulais tout – ma carrière, du temps pour mon mari et mes enfants, être présente pour mes parents et mon frère (qui vivent à six heures de route), et du temps autant pour mes amis que pour moi-même. Il m'a fallu prendre le temps de réfléchir à ce qui était important pour moi, demander de l'aide, prendre le temps de m'occuper de moi (vive le kickboxing!) et comprendre ce qui a fait de moi ce que je suis, afin de trouver ce qui me convient, tant sur le plan personnel que professionnel.

Dans ma réflexion sur la présente édition, en tant que rédactrice en chef de *Psynopsis* et chef de la direction de la SCP, je suis fière de dire que j'ai trouvé cet équilibre. Je suis une épouse, une mère, une fille/belle-fille, une sœur/belle-sœur, une tante, une kickboxeuse, une chercheuse en psychologie, une amie. Je suis également une employée et une

dirigeante, qui se préoccupe de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui écoute et qui joint le geste à la parole. Je m'efforce d'inspirer et de soutenir le personnel de la SCP pour qu'il donne le meilleur de lui-même au travail et ailleurs; de favoriser une communication ouverte et le respect dans les relations internes et externes; de promouvoir la transparence et la collaboration; d'être à l'écoute des besoins des membres, des affiliés, des bénévoles et du conseil d'administration de la SCP; et de soutenir notre profession et notre discipline.

À l'heure où nous réfléchissons à la façon d'aider plus de femmes à occuper des postes de direction, j'encourage les femmes qui exercent notre profession à rechercher une rétroaction dès le début de leur carrière. Trouvez des mentors qui peuvent vous donner des conseils, du soutien et des connaissances en matière de carrière, ainsi que des personnes qui peuvent utiliser leur position pour soutenir de manière proactive votre avancement professionnel. Cherchez un accompagnateur, créez des réseaux de soutien, saisissez les possibilités qui s'offrent à vous, soyez fidèle à vous-même, réclamez ce dont vous avez besoin et, lorsque vous le pouvez, faites-en profiter les autres.



# DU BUREAU DE LA PRÉSIDENTE

Anita Gupta, Ph. D., C.Psych.  
Présidente, SCP

Le présent numéro de *Psynopsis* tombe à point nommé pour moi, puisque j'accède à la présidence de la SCP. Qu'est-ce que j'ai appris sur le leadership en tant que psychologue, qui plus est une femme, et comment l'ai-je appris? Je me rends compte qu'une grande partie de mon apprentissage s'est faite de manière informelle, parfois par hasard, et parfois grâce à d'autres personnes qui sont venues vers moi pour me faire une place.

L'importance de la formation structurée, du mentorat et du soutien est omniprésente dans ce numéro. Qui devrait participer à la formation en leadership et pour qui cette formation devrait-elle être conçue? Qui ne devrait pas avoir la possibilité d'acquiescer et de renforcer ses compétences en matière de leadership? La réponse à cette dernière question est : personne. L'inclusion du leadership et des concepts connexes dans l'enseignement supérieur en psychologie (où la plupart des élèves sont des femmes), par exemple, pourrait être une façon d'en élargir la portée.

Il existe des inégalités entre les sexes dans les rôles de direction et, au sein même des personnes qui occupent des postes de leadership, on observe aussi d'autres inégalités, qui frappent entre autres les femmes autochtones, noires et de couleur (femmes ANDC), issues d'autres communautés marginalisées et/ou confrontées à des problèmes de santé, des problèmes physiques, ou d'autres difficultés et inégalités. Que peut-on faire pour ouvrir plus grandes les portes et rendre les espaces où les décisions se prennent plus accessibles et plus accueillants? Qui est écarté? Qui, parmi celles qui s'identifient

comme des femmes, ne se sent pas le bienvenu pour diriger?

Ce numéro traite des difficultés rencontrées dans le monde du travail en général et dans l'exercice de fonctions de direction en particulier par les femmes qui souffrent de problèmes de santé, qui sont confrontées à des préjugés présents et passés et/ou qui assument de multiples responsabilités tout en composant avec des structures et des systèmes institutionnels souvent rigides et tendancieux.

J'ai pensé à un dessin humoristique dans lequel un adulte déblaise la neige sur les marches d'une école. Un enfant en fauteuil roulant lui demande s'il pourrait dégager la rampe et se voit répondre qu'il y a beaucoup d'autres enfants qui attendent. L'enfant réplique que si la rampe était dégagée, tout le monde pourrait entrer.

Certains concepts, tels que l'intégration de cultures et de pratiques favorisant la souplesse, le respect, l'empathie, le soutien pratique et la reconnaissance du fait qu'avoir des besoins est humain et non une défaillance, permettent à chaque individu de se concentrer davantage sur son travail, son apprentissage et sa vie, au lieu de dépenser toute son énergie physique, cognitive et/ou émotionnelle à gérer ou à tolérer des obstacles inutiles.

Je suis revenue depuis peu au domaine de la psycho-oncologie et j'entends des récits sur les nombreux défis qui jalonnent le parcours des personnes atteintes d'un cancer. Les résultats de la récente mammographie d'une amie utilisent le terme « sein (poitrine) ». En incluant le mot

« poitrine », est-il possible qu'elle se soit sentie exclue/non vue alors qu'elle devait déjà faire face à une découverte médicale potentiellement dévastatrice?

Il n'y a pas si longtemps, le travail à distance, la semaine de quatre jours ou le travail en dehors des horaires de 9 à 5 étaient considérés comme incompatibles avec la productivité et l'efficacité. Le congé de maternité rémunéré n'a été introduit au Canada qu'en 1971. Il existe des processus d'adaptation dans les milieux de travail et d'apprentissage, mais il reste beaucoup à faire pour les améliorer. Nous ne cessons de développer notre compréhension de ce qui est possible et de ce qui peut le devenir, de ce qui est éthique, de ce qui est juste, de ce qui rend les milieux plus accessibles et plus accueillants.

Tout en continuant à étudier et à mettre à profit la sagesse, la complexité et la richesse inhérentes aux perspectives intersectionnelles des femmes exerçant des fonctions de direction, nous devons également approfondir nos connaissances sur les obstacles, les injustices, les iniquités et les fardeaux combinés auxquels les femmes sont parfois confrontées lorsqu'elles s'expriment et qu'elles prennent part à des efforts visant à apporter des changements significatifs. Cela n'est pas sans risques et les conséquences de ces risques ne sont pas les mêmes pour tous. Les définitions, les pratiques et la compréhension du leadership ont changé et évolueront dans le bon sens grâce à une plus grande inclusion des femmes et des efforts qu'elles déploient, à la lumière des nombreuses identités et rôles nuancés et complexes qu'elles assument.

# AMÉLIOREZ VOS COMPÉTENCES ET REMPLISSEZ LES EXIGENCES DE FORMATION CONTINUE EN SUIVANT LES COURS DE LA SCP EN LIGNE



CANADIAN  
PSYCHOLOGICAL  
ASSOCIATION  
SOCIÉTÉ  
CANADIENNE  
DE PSYCHOLOGIE

Des possibilités d'apprentissage continu à suivre à votre propre rythme. Les apprenants qui réussissent les cours reçoivent un certificat de réussite ainsi que des crédits de formation continue qui sont reconnus partout au Canada et par l'American Psychological Association.

Il y a plus de 40 cours dans le catalogue SCP et plus de 220 cours dans le catalogue SCP/APA – y compris notre très populaire cours, « Being an Ethical Psychologist » (15 crédits de formation continue).

Tous les cours sont offerts à un prix raisonnable aux apprenants canadiens, grâce à des réductions pour les membres et les étudiants, et, pour les écoles et d'autres organisations, l'inscription de groupe à certains cours est également possible.

**Jusqu'au 31 octobre 2024, économisez 25 % sur  
le prix de nos cours en utilisant le code learn2024.**

POUR EN SAVOIR PLUS, VISITEZ : <https://cpa.ca/fr/professionaldevelopment/>  
DES QUESTIONS OU DES COMMENTAIRES? [education@cpa.ca](mailto:education@cpa.ca)



## VOUS PRENEZ BIEN SOIN DE VOS PATIENTS, N'OUBLIEZ PAS DE PRENDRE SOIN DE VOUS.

*Solutions de gestion de patrimoine  
pour les professionnels de la santé.*

 **Groupe de Gestion  
de Patrimoine GQ**

 **3Macs** UNE DIVISION DE **RAYMOND JAMES™**

**Carlo Gagliardi, CIM<sup>MD</sup>**, Gestionnaire de Portefeuille  
Tél. : 514-394-3000  
[CARLO.GAGLIARDI@RAYMONDJAMES.CA](mailto:CARLO.GAGLIARDI@RAYMONDJAMES.CA)



## OÙ SONT-ELLES? RECHERCHÉES DANS LES POSTES DE DIRECTION : LES FEMMES EN PSYCHOLOGIE ET LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

**Emily Hogan, M.A.**, candidate au doctorat; **Jen Theule, Ph. D.**, professeure; **Brigitte Sabourin, Ph. D.**, professeure adjointe; **Kylee Clayton, Ph. D.**, professeure adjointe; **Michelle Ward, Ph. D.**, professeure adjointe; **Kristene Cheung, Ph. D.**, professeure adjointe

Université du Manitoba, Winnipeg, Manitoba

On constate en psychologie une certaine évolution par rapport à l'égalité des genres, mais c'est un domaine qui reste marqué par des inégalités. La psychologie, considérée comme une profession « féminine<sup>1</sup> », est majoritairement composée de femmes dès les premières étapes de la formation<sup>2</sup> jusqu'aux programmes de doctorat en psychologie<sup>3</sup>. Pourtant, au fur et à mesure de l'évolution de la carrière, le nombre de femmes dans le domaine diminue<sup>2</sup>. En fait, les postes de direction en psychologie sont principalement occupés par des hommes<sup>4</sup>, même lorsque des variables telles que le nombre d'années d'expérience et le niveau de scolarité sont prises en compte<sup>5</sup>. Cela perpétue le fait que les psychologues de sexe masculin gagnent en moyenne plus que les psychologues de sexe féminin<sup>5</sup>.

Les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à exercer la profession de psychologue<sup>6</sup>. Actuellement, 73 % des présidents de section de la Société canadienne de psychologie sont des femmes. Bien que cela soit probablement une évidence pour les femmes occupant des postes de direction dans le domaine, précisons qu'il s'agit de postes bénévoles qui n'offrent pas les avantages financiers et professionnels d'un poste de direction au sein d'un département de psychologie, par exemple. Lorsqu'on examine la répartition selon le genre des postes de direction de départements de psychologie offrant des programmes cliniques agréés au Canada, on constate que seulement 45 % d'entre eux sont occupés par des femmes. Cela correspond à la répartition hommes-femmes en Amérique du Nord, où les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'occuper des postes universitaires de haut niveau<sup>7</sup>.

L'écart entre les genres dans les postes de direction ne s'observe pas qu'en psychologie, mais son importance y est accrue étant donné que nous nous efforçons de comprendre les mécanismes du comportement humain et d'intervenir sur la base de notre compréhension empirique<sup>2</sup>. On ne peut nier la présence dans notre domaine de disparités entre les genres en ce qui trait aux postes d'importance.



Notre recherche actuelle vise à comprendre les mécanismes à l'origine de ces disparités et à répondre à la question suivante : dans un domaine dominé par les femmes, pourquoi y a-t-il plus d'hommes que de femmes aux postes de direction?

### Documentation existante

La documentation fait état de facteurs systémiques liés aux rôles sociaux et au conflit travail-famille pour expliquer les disparités entre les hommes et les femmes dans les postes de direction<sup>2</sup>. On peut parler plus précisément des pressions sociales et biologiques pour fonder une famille, des attentes à l'égard des femmes<sup>1</sup> pour qu'elles assument les rôles associés à la prestation de soins, de la difficulté de concilier les rôles professionnels et familiaux et du manque de soutien de la part des départements, notamment par rapport aux congés parentaux<sup>2</sup>. L'anticipation des interruptions de carrière dues à la maternité et à l'éducation des enfants conduit plus de femmes que d'hommes à prioriser une souplesse professionnelle, ce qui influe sur le choix de leur milieu de travail<sup>8</sup>. Les psychologues canadiennes qui sont mères déclarent être stigmatisées par le fait d'avoir des enfants et perçoivent un message implicite selon lequel « lorsqu'une femme a des enfants, elle prouve qu'elle n'est pas sérieuse dans sa carrière<sup>9</sup> » (p. 160) [traduction]. Certaines femmes ont fait part de pressions externes les incitant à profiter du congé parental pour travailler à la recherche et à la rédaction. Elles ont fait remarquer que « le monde universitaire ne permet pas de faire une pause complète pendant le congé parental<sup>9</sup> » (p. 161) [traduction].

Les femmes sont également confrontées à des obstacles qui les empêchent de réussir leurs études supérieures. Les attentes des programmes de psychologie clinique, qui prévoient des déménagements à plusieurs étapes du parcours, ne répondent pas aux besoins de nombreuses femmes pour qui la mobilité représente un défi important<sup>10</sup>. Certaines femmes en formation supérieure ont fait état de pressions exercées pour qu'elles poursuivent leur formation universitaire pendant leur congé de maternité ou qu'elles abandonnent complètement leur congé<sup>11</sup>. Parmi les autres obstacles

auxquels se heurtent les étudiantes qui sont mères, citons les bâtiments non sécuritaires ou inaccessibles et l'absence d'endroits réservés à l'allaitement sur le campus<sup>11</sup>. En outre, certaines mères inscrites à des programmes cliniques ont déclaré avoir été victimes au cours de leur formation de stigmatisation, de micro-agressions et de discrimination liées à la maternité<sup>12</sup>.

### Résultats préliminaires

Nos recherches récentes ont été motivées par des préoccupations à l'égard des femmes en psychologie, et font la recension des obstacles vécus par les femmes pendant leur formation et qui affectent les résultats de carrière et les prédicteurs de l'équilibre entre le travail et la famille. Récemment, dans le cadre d'une étude pilote, nous avons mené des entretiens avec trois femmes qui ont été affectées à des stages en psychologie clinique ou du counseling. Les résultats préliminaires font ressortir que l'éloignement de la famille est un obstacle à la candidature à des stages nécessitant un déménagement. Plus précisément, les femmes ont exprimé les conséquences négatives de se trouver dans une relation à distance pendant l'année de stage, soulignant que lorsqu'elles sont confrontées à des décisions de carrière, certaines femmes donnent la priorité à la proximité de leurs réseaux de soutien. Un autre thème préliminaire a été l'incidence de la famille sur la mobilité des stagiaires, les femmes faisant état de préoccupations concernant le report de la planification d'une famille en raison des engagements que nécessitent les stages et les défis logistiques liés au déménagement avec des enfants ou une famille. Certaines personnes interrogées ont reconnu leur privilège personnel et mentionné que les candidates issues de la diversité, ayant un handicap ou étant confrontées à des obstacles financiers supplémentaires auraient probablement plus de difficultés à réussir dans le processus de stage. Même une fois la formation achevée, ces questions ont un impact sur le bien-être des femmes qui sont entrées sur le marché du travail. En fait, les résultats préliminaires d'une étude distincte menée auprès de 177 psychologues professionnels canadiens donnent à penser que le genre (être un homme) et une plus grande souplesse au travail sont des facteurs prédictifs d'une plus grande

satisfaction à l'égard de la conciliation travail-famille.

### Perspectives

Les prochaines étapes pour accroître les possibilités pour les femmes en psychologie d'occuper des postes de direction impliquent de mieux comprendre le rôle de la conciliation travail-famille et d'examiner d'un œil critique les rôles de direction. Compte tenu des obstacles recensés dans la documentation et de nos résultats préliminaires concernant la formation, la carrière et les rôles familiaux, il est essentiel de comprendre comment ces rôles s'entrecroisent afin de comprendre les causes sous-jacentes de la disparité entre les hommes et les femmes. Nos futurs objectifs de recherche consisteront à identifier les prédicteurs de la conciliation travail-famille, de la satisfaction au travail et des revenus. Nous étudierons les caractéristiques de la vie familiale (p. ex. l'âge de la maternité et la répartition des soins aux enfants et des tâches ménagères), les caractéristiques de la formation (p. ex. la mobilité exigée pour la formation) et les caractéristiques du travail (p. ex. la flexibilité du travail) en tant que prédicteurs potentiels.

En outre, bien que la documentation sur les femmes occupant des postes de direction se soit développée, elle ne tient souvent pas compte des identités intersectionnelles<sup>13</sup>. D'autres recherches sont nécessaires pour explorer l'intersectionnalité entre le genre et la culture en ce qui concerne les postes de direction chez les psychologues<sup>2</sup>. Une compréhension des obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour accéder aux postes de direction en psychologie permettra d'envisager un avenir dans lequel les femmes peuvent terminer leur formation tout en remplissant leurs rôles familiaux et, par la suite, occuper des postes de direction bien mérités, gagner des salaires égaux et éprouver de la satisfaction au travail.

**POUR CONSULTER LA LISTE  
COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, ALLEZ À  
[CPA.CA/FR/PSYNOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPSIS)**



## DES VOIX QUI S'EXPRIMENT : COMMENT LE FAIT D'AVOIR UNE VOCATION PEUT FAVORISER LES CHANGEMENTS POUR LES FEMMES AUTOCHTONES, NOIRES ET DE COULEUR (FEMMES ANDC) DANS LE MONDE UNIVERSITAIRE

Tina Sharifi, candidate au doctorat; Ayesha Tabassum, candidate au doctorat; Souha R. Ezzedeem, professeure agrégée

École de gestion des ressources humaines, Université York, Toronto, Ontario

Le monde universitaire est considéré comme une institution progressiste et démocratique, qui encourage ses membres à s'exprimer et à remettre en question le statu quo<sup>1,2,3</sup>. La remise en question du statu quo est appelée *expression constructive*<sup>4</sup>, qui se définit comme l'expression volontaire d'idées ou de suggestions par les employés en vue d'améliorer le fonctionnement au travail<sup>5</sup>. Parmi les exemples de comportements constructifs, citons la suggestion d'idées nouvelles et améliorées pour apporter des changements et le fait de soulever des questions relatives à des problèmes existants sur le lieu de travail<sup>6</sup>. Compte tenu de l'évolution constante du paysage des affaires, ces comportements sont considérés comme essentiels à l'innovation organisationnelle et à l'avantage concurrentiel<sup>7,8,9</sup>.

Cependant, s'exprimer est considéré comme étant risqué<sup>8,9</sup>, car les personnes qui expriment leurs idées sont parfois perçues comme des personnes difficiles et sources de problèmes<sup>10,11</sup>. Les risques que pose l'expression constructive sont particulièrement importants pour les personnes qui n'ont pas de pouvoir au sein des établissements d'enseignement<sup>12,13</sup>. Le pouvoir, ou plus précisément le sentiment de pouvoir, désigne la perception qu'a un individu de sa capacité à influencer les autres<sup>14,15</sup>. Les personnes qui éprouvent le plus grand sentiment de pouvoir dans le milieu universitaire sont les membres du groupe majoritaire (c.-à-d. hommes blancs, hétérosexuels)<sup>16</sup>. Ainsi, les membres des groupes marginalisés, en particulier les femmes universitaires autochtones, noires et de couleur (femmes ANDC), évitent de s'exprimer par crainte de se voir exclues ou humiliées<sup>17</sup>.

## S'exprimer dans le milieu universitaire

Selon les chercheurs, l'université est présentée comme un lieu où règne un « climat glacial » pour les femmes universitaires<sup>18</sup>, qui rencontrent des difficultés considérables lorsqu'il s'agit de s'exprimer<sup>19,20</sup>. Par exemple, on a constaté que les universitaires de sexe masculin posaient davantage de questions lors des séances de questions-réponses organisées dans le cadre de conférences universitaires, tandis que les universitaires de sexe féminin s'abstenaient souvent de poser des questions par crainte de réactions défavorables<sup>21</sup>. Les femmes ANDC qui subissent une discrimination accrue en raison des stéréotypes associés à leur sexe, leur race et leur appartenance ethnique<sup>22,23</sup> ont comparativement moins de pouvoir dans le milieu universitaire<sup>24,25</sup>.

## Les femmes universitaires ANDC

Les femmes universitaires ANDC<sup>26</sup> font état d'une importante sous-représentation dans le monde universitaire et vivent davantage d'isolement, d'anxiété et de manque d'appartenance, ce qui a un impact négatif sur leurs activités d'enseignement, de services et de recherche<sup>27</sup>. Par exemple, les femmes universitaires noires font les frais de la diversité de façade, du détournement cognitif, et sont isolées lorsqu'elles font des suggestions ou des commentaires<sup>28,29</sup>.

Ces questions plus générales de discrimination vécues par les femmes universitaires ANDC ont été mises en évidence récemment par l'histoire des universitaires noires Antoinette Bonnie Candia-Bailey et Claudine Gay. Professeure de longue date dans une université historiquement noire, la Dre Candia-Bailey s'est suicidée. On pensait que c'était à cause d'une intimidation et d'un harcèlement continus exercés par le président de l'école, bien que ce dernier ait été blanchi par son établissement à l'issue d'une enquête<sup>30</sup>. La Dre Claudine Gay, présidente de l'Université de Harvard, a démissionné peu après avoir fait l'objet d'accusations de plagiat, que de nombreux universitaires ont contestées en affirmant qu'il s'agissait de tentatives visant à discréditer le travail de la Dre Gay en

matière de diversité, d'équité et d'inclusion au sein de l'université<sup>31</sup>.

Comme le montre cette série d'événements, les femmes universitaires ANDC sont sous-représentées, non soutenues et réduites au silence<sup>32,33</sup>. Il faut immédiatement se pencher sur ces inégalités et y remédier. Malgré les difficultés auxquelles elles sont confrontées, les femmes ANDC font preuve d'une grande résistance et d'un activisme sans faille<sup>34</sup>, et continuent d'être motivées à s'exprimer<sup>35</sup>. Comme le montrent les recherches, les motivations des individus peuvent avoir un impact considérable sur le sentiment de pouvoir d'une personne<sup>36</sup>. Notre recherche vise à comprendre pourquoi et comment les femmes universitaires ANDC restent motivées à s'exprimer et à remettre en question le statu quo au sein des établissements d'enseignement. Selon des résultats récents, lorsque les employés sont témoins de la souffrance d'autrui, ils sont plus enclins à exprimer leurs préoccupations, estimant que les avantages potentiels de la prise de parole sont plus importants que les risques<sup>37</sup>. Au vu de ces résultats, nous souhaitons comprendre comment les femmes universitaires ANDC peuvent, de la même manière, améliorer leur motivation à s'exprimer, en leur permettant de privilégier les avantages par rapport aux risques potentiels.

## Avoir une vocation universitaire

Au cours des dernières décennies, la vocation a fait l'objet d'une grande attention de la part des chercheurs et des praticiens, et le travail universitaire est considéré comme une profession à part entière<sup>38,39</sup>.

Le fait d'avoir une vocation est reconnu comme un élément important permettant d'avoir une carrière riche de sens, lorsque l'individu considère que sa profession est profondément liée au sens qu'il donne à sa vie<sup>40,41</sup>. Comme l'expliquent les chercheurs, le fait de considérer sa carrière comme une vocation peut avoir de nombreux effets positifs sur le travail et le bien-être<sup>42</sup>. Une vocation peut amener les individus à ressentir une plus grande indépendance et une plus grande compétence<sup>43</sup>, une plus grande authenticité<sup>44</sup>, ainsi qu'une plus grande proximité avec les autres et la société<sup>45,46</sup>, et la conviction que leur travail est perçu comme digne et vertueux par les

autres<sup>47,48</sup>. Nous pensons que ces facteurs amélioreront considérablement le sentiment de pouvoir des femmes universitaires ANDC, les motivant à s'exprimer et à utiliser l'expression constructive.

## Vers un nouvel avenir universitaire

Cette recherche revêt une importance immense pour de nombreuses raisons. Tout d'abord, en abordant ces défis, nous espérons améliorer et faire progresser la place essentielle qu'occupent les femmes ANDC dans le monde universitaire. Les femmes ANDC constituent un groupe démographique important dans le monde universitaire, car elles apportent à l'institution l'innovation, la créativité et la recherche communautaire<sup>49</sup>. Cependant, les femmes universitaires ne se font pas entendre par crainte de subir une discrimination supplémentaire ou de perdre leur emploi<sup>50</sup>. Nous pensons que le fait d'avoir une vocation et un autre travail significatif est un outil important pour améliorer la capacité d'agir, la résilience et les émotions positives des femmes ANDC ainsi que d'autres membres sous-représentés de la communauté scientifique.

Nous espérons que notre recherche offrira des ressources importantes aux praticiens, aux dirigeants d'université et aux autres membres de la société qui ont le pouvoir de faire entendre les points de vue des personnes sous-représentées dans le monde universitaire, en leur permettant de s'exprimer et de parler de manière authentique afin de contribuer à la réussite de l'organisation. Dans l'ensemble, nous pensons que promouvoir la capacité des femmes universitaires ANDC à s'exprimer et à remettre en question le statu quo est un objectif politique crucial<sup>51</sup> qui doit être réalisé collectivement<sup>52</sup>.

POUR CONSULTER LA LISTE  
COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, ALLEZ À  
[CPA.CA/FR/PSYNOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPSIS)



Nombre total de participants

**1 710**



Symposiums sur invitation des sections

**1**

# CONGRÈS NATIONAL ANNUEL DE LA SCP DE 2024

20 – 23 JUIN 2024  
(OTTAWA, ONTARIO)

Symposiums

**45**



Volets du programme scientifique

**35**



Présentations orales de 12 minutes

**159**



Exposants et commanditaires

**40**

Présentations éclair de 5 minutes

**156**



Ateliers précongrès de perfectionnement professionnel

**5**



**Allocutions des  
présidents de  
section**

**1**



**Communications  
présentées  
dans le cadre  
d'un symposium**

**135**

**Conférenciers  
principaux  
invités par  
les sections**

**22**



**Discussions  
en groupe**

**24**

**Ateliers de  
perfectionnement  
professionnel  
figurant à la  
programmation  
régulière**

**23**

**Affiches**

**662**



**Conférenciers  
principaux**

**4**

**Réunions  
d'échange**

**28**

**Séances  
théoriques  
de 25 minutes**

**14**



**Salon des  
internats/  
salon de  
l'emploi**

**28**



Le domaine du leadership est depuis longtemps confronté à la sous-représentation des femmes, qui se heurtent à un ensemble particulier de défis et d'obstacles jonchant la voie qui mène aux postes d'influence. Les femmes qui occupent des postes de direction sont souvent confrontées à des obstacles systémiques tels que les préjugés sexistes, la discrimination et les faibles possibilités d'avancement. Cette situation est particulièrement aiguë chez les femmes autochtones, noires et de couleur (femmes ANDC) comme moi, qui doivent faire face à des formes de préjugés et de marginalisation qui se recourent. Pour être surmontés, ces défis accrus exigent résilience, persévérance et réflexion stratégique. Mon parcours de leadership témoigne du triomphe de la résilience, et de la puissance de l'activisme et de la défense des droits pour gérer la complexité.

## LA COMPLEXITÉ DU LEADERSHIP : DE L'ACTIVISME ANTIAPARTHEID À LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS

**Zuraida Dada, M.A.** (psychologie du travail et des organisations), candidate au doctorat (psychologie du travail et des organisations), fondatrice et chef de la direction, Invictus Psychology & Consulting (Calgary, Alberta; Halifax, Nouvelle-Écosse; Toronto, Ontario)

## Philosophie du leadership : « Amandla » et « Ubuntu » en guise d'ancrage

Mon parcours est caractérisé par la résilience, le militantisme et une quête inébranlable de justice. Née sous le régime de l'apartheid, j'ai été confrontée à des écueils systémiques et à des obstacles sur mon chemin vers le leadership, que je compare à la traversée d'un champ de mines pieds nus et sans armure. Mes années déterminantes à l'université de Wits, où j'ai rencontré des personnalités telles que Winnie Mandela dans le contexte du mouvement antiapartheid en Afrique du Sud, ont jeté les bases de mon engagement en faveur de l'équité sociale. Ayant survécu à l'apartheid et à la violence familiale, mes expériences personnelles ont insufflé à chaque facette de ma vie un but et une détermination. Mon évolution depuis mon militantisme antiapartheid jusqu'à mes fonctions actuelles de psychologue, de professionnelle des ressources humaines (RH) et d'entrepreneure traduit ma volonté inébranlable d'apporter des changements positifs.

Ma philosophie du leadership, inspirée par les enseignements de Nelson Mandela, est centrée sur l'essence de l'Amandla – le pouvoir. Mandela a mis en lumière la puissance de la liberté, soulignant son rôle vital comme celui de l'oxygène. Il a donné l'exemple de diverses formes de pouvoir, incitant à l'action disciplinée et à la responsabilité. Invoquant l'« Ubuntu », l'interconnexion de l'humanité, il a insisté sur le devoir qui nous incombe de nous soutenir et de nous respecter les uns les autres. Les leçons de Mandela prônent l'empathie, la compréhension et l'acceptation de l'humanité dans son ensemble. Sa sagesse nous incite à faire preuve d'introspection, à défendre nos valeurs et à assumer la responsabilité de nos actes. Grâce aux conseils de Mandela, je m'efforce d'incarner ces principes, en encourageant la gentillesse, la résilience et la responsabilité dans l'exercice du pouvoir.

La diversité de mes fonctions et de mes expériences m'offre une perspective nuancée sur les subtilités du leadership. En tant que professionnelle des RH, j'ai

mené des initiatives visant à réformer les pratiques organisationnelles datant de l'apartheid, en plaidant en faveur de la justice et de l'équité au sein des institutions. J'ai d'abord fait partie de la première vague d'intellectuels ANDC chargés d'assurer la transition de l'Afrique du Sud postapartheid vers la démocratie sous la direction de Nelson Mandela. En jouant un rôle essentiel dans la création de la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage en Afrique du Sud, j'ai prouvé mon engagement en faveur d'une transformation systémique. Mon travail en tant que psychologue du travail et des organisations et psychologue du counseling témoigne de mon approche holistique du bien-être et du changement systémique. Mon regard intersectionnel, façonné par mes identités de femme ANDC, de mère monoparentale, de psychologue et d'activiste, apporte un éclairage profond sur les questions d'identité, de dynamique du pouvoir et de transformation sociétale.

## Initiatives et représentation des intérêts : catalyser des changements positifs

Au cœur du leadership au féminin se trouve une combinaison nuancée d'éléments psychologiques. Mon expérience comme psychologue du counseling me permet de comprendre les dimensions affectives et cognitives du leadership. Ma pratique tenant compte des traumatismes met en évidence l'importance d'aborder les épreuves du passé et de renforcer la résilience dans le cadre du développement du leadership. En mettant l'accent sur la sensibilisation culturelle, je montre l'importance de la diversité et de l'inclusion dans le développement d'un leadership efficace.

Mon engagement en faveur de l'impartialité politique et de l'Ubuntu témoigne de ma volonté de favoriser l'unité et le progrès au sein de la société. Au-delà de mes activités professionnelles, je suis profondément engagée dans la défense des intérêts et le leadership communautaire. Mon implication en tant que membre du conseil du College Of Alberta Psychologists et dans diverses initiatives de la Société canadienne de psychologie, ainsi que mes nombreux engagements bénévoles, illustre ma volonté de faire avancer les causes liées à la santé mentale, à la diversité et à la

justice sociale. Mon doctorat portait sur la résilience post-traumatique des victimes de violence familiale; mes collaborations à des bulletins d'information, des publications et des balados, ainsi que mes efforts de lobbying pour modifier la législation sur la santé et la sécurité au travail, qui ont été couronnés de succès, amplifient les voix des personnes marginalisées et stimulent le débat sur des questions cruciales.

J'ai reçu le prix John C. Service de la SCP pour mon travail bénévole et le prix du collaborateur de l'année de la Psychological Association of Alberta en 2020, qui soulignent ma contribution et mon dévouement à mon domaine.

## À long terme : militer pour un leadership inclusif

À l'heure où nous envisageons l'avenir des femmes à des postes de direction, j'espère que mon parcours servira à la fois de source d'inspiration et de feuille de route. Je crois que les éléments suivants ont tous contribué à mon parcours de leadership : j'ai fait mien l'Ubuntu, j'ai compris mes propres limites, j'ai établi des frontières saines et j'ai choisi de faire preuve de compassion à mon égard. En valorisant la diversité, en encourageant l'inclusion et en défendant l'équité, j'espère que nous pourrions instaurer des environnements dans lesquels toutes les femmes auront la possibilité de s'épanouir. Mon engagement indéfectible en faveur de la justice sociale est un rappel poignant du potentiel transformateur de l'Ubuntu et du leadership pour façonner un monde plus juste et plus équitable.

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, ALLEZ À [CPA.CA/FR/PSYNOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPSIS)



# ENDOMÉTRIOSE ET ACCESSION AU LEADERSHIP : LES DÉFIS ET LES SOLUTIONS

**Marlee Mercer**, candidate au doctorat; **Tina Sharifi**,  
candidate au doctorat; **Duygu Biricik Gulseren**, Ph. D.,  
professeure adjointe

École de gestion des ressources humaines, Université York,  
Toronto, Ontario

L'endométriose est une affection chronique qui touche une femme en âge de procréer sur 10<sup>1</sup>. Cette maladie « invisible », qui se caractérise par la croissance anormale de tissus à l'extérieur de l'utérus<sup>2</sup>, présente une gamme de symptômes débilitants, y compris des douleurs pelviennes, des règles douloureuses, des rapports sexuels douloureux, des douleurs lors de défécation et la miction<sup>3</sup>, ainsi que des nausées et de la fatigue chronique<sup>4</sup>. L'endométriose peut également entraîner d'importantes complications pour la santé, y compris l'infertilité<sup>5</sup>, ainsi que des troubles comorbides, comme la migraine et la maladie de Crohn<sup>6</sup>.

Ces symptômes ont une incidence considérable sur la vie professionnelle dans la mesure où ils entraînent des consultations médicales fréquentes, qui se traduisent souvent par une perte de productivité et de longs arrêts de travail pour cause de maladie. Des études ont montré que les femmes âgées de 18 à 45 ans atteintes d'endométriose perdent en moyenne 10,8 heures de travail par semaine en raison de leur baisse de productivité<sup>7</sup>, ce qui réduit considérablement leur qualité de vie et leur capacité de travail<sup>8</sup>. En outre, en raison de l'absence de politiques gouvernementales et de financement de la recherche, le fait de révéler cette pathologie longtemps négligée peut être perçu comme une recherche d'attention<sup>9</sup> et susciter le scepticisme et la discrimination<sup>10</sup>.

Malgré les effets potentiellement néfastes de l'endométriose sur la carrière, les effets à long terme sur le développement et l'avancement professionnels des femmes ne sont pas bien compris<sup>11</sup>. Plus précisément, même si l'endométriose est une maladie sexospécifique très courante, débilitante et stigmatisée, son impact et son influence sur l'accès des femmes au leadership sont assez peu pris en compte. La recherche documente bien les difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à des postes de direction et les conserver. Ces difficultés, ainsi que les symptômes graves, les conséquences et la stigmatisation associés à l'endométriose, font de l'accès au leadership un rêve lointain pour de nombreuses femmes qui exercent une profession.



## Obstacles au leadership chez les femmes atteintes d'endométriose

De nombreux facteurs associés à l'endométriose peuvent directement ou indirectement entraver les chances des femmes d'accéder à des postes de direction. Par exemple, une étude a révélé que 40 % des femmes atteintes d'endométriose ont déclaré que l'interruption de leur carrière était une conséquence directe de leur maladie<sup>12</sup>. Nous présentons ci-dessous quelques-uns des facteurs les plus marquants de ce phénomène.

Tout d'abord, les symptômes physiques et émotionnels, notamment les douleurs pelviennes, la fatigue et le stress, peuvent entraîner des taux d'absentéisme élevés, ce qui réduit considérablement la productivité des femmes au travail<sup>13,14</sup>. En outre, dans le cas des femmes qui « endurent en silence » et supportent les symptômes tout en continuant à travailler (présentéisme), leur capacité à travailler à plein rendement est réduite, ce qui diminue leur productivité<sup>15</sup>. Le nombre insuffisant de congés de maladie, le manque de soutien sur le lieu de travail et l'absence de modalités de travail flexibles aggravent ces conséquences<sup>16,17</sup>.

En outre, ces facteurs affectent le rendement des femmes, en influençant la façon dont elles sont perçues et évaluées au travail, ce qui nuit à leurs chances d'être sélectionnées pour occuper des postes de direction<sup>18</sup>. Selon les préjugés sociétaux, les femmes sont généralement perçues comme étant des leaders moins compétents que les hommes<sup>19</sup>. Par conséquent, l'absentéisme et le présentéisme peuvent aggraver ces problèmes et entraver les aspirations des femmes à occuper des postes de direction.

Deuxièmement, les effets sociaux et psychologiques de l'endométriose ont des répercussions sur la participation sociale<sup>20</sup>, laquelle joue un rôle essentiel dans l'accession des femmes au leadership. Les réseaux formels et informels peuvent favoriser l'accès des femmes aux possibilités de leadership, en leur offrant une plus grande autonomie et un plus grand pouvoir<sup>21</sup>. Ils offrent la possibilité de développer des relations, de bénéficier d'un mentorat et de faire progresser sa

carrière<sup>22</sup>. Cependant, les symptômes douloureux de l'endométriose peuvent avoir une incidence négative sur la confiance en soi des femmes, leurs interactions sociales et leur participation à des activités de réseautage, ce qui les empêche d'accéder à ces réseaux importants et les éloigne encore davantage des postes de direction<sup>23</sup>.

Troisièmement, outre les problèmes de santé mentale causés par l'endométriose, la stigmatisation qui lui est associée peut entraîner une dégradation du bien-être émotionnel et cognitif<sup>24</sup>, créant ainsi des obstacles à l'accès des femmes aux possibilités de leadership<sup>25</sup>. Par exemple, des chercheurs ont étudié la stigmatisation liée au sexe sur l'accession au leadership, et ont constaté que les femmes étaient victimes de discrimination lors du recrutement, de la sélection et de l'avancement<sup>26</sup>. La stigmatisation liée au sexe et associée à l'endométriose peut diminuer l'estime de soi des femmes<sup>27</sup>.

Ces problèmes d'estime de soi sont exacerbés par un environnement de soins de santé peu soutenant, qui oblige souvent les femmes à s'en remettre à leur propre efficacité pour prendre en charge leur maladie<sup>28</sup>. Confrontées au doute et à l'incompréhension liés à leur maladie, les femmes voient leur identité personnelle perturbée, ce qui nuit à leur sentiment d'efficacité personnelle. Le sentiment d'efficacité personnelle est essentiel à l'accession au leadership<sup>29</sup> et à l'avancement professionnel des femmes<sup>30</sup>.

## Stratégies pour surmonter les obstacles

Compte tenu des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes atteintes d'endométriose, les chercheurs, les praticiens et les membres de la communauté doivent s'efforcer de lever ces obstacles. Premièrement, nous soulignons l'importance de l'éducation et de la sensibilisation relatives à cette maladie. L'amélioration des connaissances permettra de mieux comprendre les problèmes liés à l'endométriose dans le cadre du travail, ce qui permettra aux organisations d'élaborer des politiques organisationnelles favorables à un environnement plus inclusif<sup>31</sup>. Ces politiques devraient tenir compte des besoins des employés souffrant de maladies chroniques, ce qui permettrait de créer des

outils et des ressources plus équitables et plus efficaces pour la sélection des dirigeants. Il est essentiel de relever ces défis au moyen de la sensibilisation pour réduire les stéréotypes et créer des lieux de travail qui favorisent l'avancement professionnel des femmes.

Nous soutenons la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation à l'endométriose, conformément aux recommandations des chercheurs qui ont observé que les initiatives de santé publique antérieures ciblant des maladies telles que le VIH ont renforcé la sensibilisation des systèmes de santé, des prestataires de soins de santé et du public, tout en réduisant la stigmatisation associée à ces problèmes de santé<sup>32</sup>. De même, des campagnes de sensibilisation à l'endométriose pourraient offrir des bénéfices équivalents. Ces campagnes pourraient intégrer des stratégies visant à combattre et à réduire la stigmatisation qui empêche les femmes atteintes d'endométriose d'accéder à des postes de direction.

Enfin, nous recommandons d'offrir aux femmes atteintes d'endométriose des possibilités de formation à l'auto-efficacité, ce qui peut leur donner les outils nécessaires pour surmonter ces défis et favoriser la résilience face à ces difficultés. Des recherches antérieures ont montré que les interventions éducatives conçues pour accroître le sentiment d'efficacité personnelle des femmes en matière de leadership sont efficaces pour améliorer leur réussite en tant que dirigeantes<sup>33</sup>. Il a également été avancé que la formation au leadership réservée aux femmes est essentielle pour développer un sentiment d'identité plus fort et est utile pour renforcer l'efficacité du leadership<sup>34</sup>. Nous pensons qu'une telle stratégie serait également efficace auprès des femmes atteintes d'endométriose.

**POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, ALLEZ À [CPA.CA/FR/PSYNOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPSIS)**



# L'AMBITION REDÉFINIE : UNE CONCEPTION ÉLARGIE DE L'AMBITION À PARTIR DU POINT DE VUE DES FEMMES

**Sommer Knight**, M.Sc., étudiante au doctorat, psychologie (clinique); **Sophia Gran-Ruaz**, B. Sc., étudiante au doctorat, psychologie (clinique); **Mirana Rambelo**, étudiante au baccalauréat, psychologie; **Ria Xerakias**, étudiante au baccalauréat, psychologie; **John Sylvestre**, Ph. D., professeur

École de psychologie de l'Université d'Ottawa, Ottawa, Ontario

Lorsque vous entendez le mot « ambition », qu'est-ce qui vous vient à l'esprit? Comment définissez-vous l'ambition? S'agit-il de la poursuite d'objectifs, de la réussite matérielle ou de la volonté de réussir? Mais surtout, qui voyez-vous lorsque vous entendez ce mot? Est-ce un homme, une femme, ou quelqu'un d'autre? Telles sont les questions que nous avons posées aux femmes en milieu universitaire.

Depuis toujours, l'ambition est liée aux valeurs masculines de la réussite et reste peu étudiée du point de vue des femmes<sup>1</sup>. Elle est considérée comme la volonté de gravir les échelons de carrière, de gagner beaucoup d'argent et de réussir<sup>2,3</sup>. Par conséquent, les hommes sont plus susceptibles d'être considérés comme des « travailleurs ambitieux ». En revanche, les femmes qui ne partagent pas ces valeurs sont considérées comme « manquant d'ambition<sup>4</sup>. » Même lorsque les femmes réussissent dans des espaces dominés par les hommes, comme la politique, elles sont lourdement jugées et critiquées, comme en témoigne le traitement réservé par le public à Hillary Clinton et Kamala Harris<sup>5</sup>. Ces critiques sont encore plus vives à l'égard des femmes racisées qui doivent lutter à la fois contre le racisme et le sexisme pour atteindre leurs objectifs<sup>6</sup>. Par exemple, les femmes noires sont souvent stéréotypées comme étant agressives ou en colère lorsqu'elles font preuve d'ambition, ce qui les empêche de poursuivre leurs objectifs sans subir de répercussions<sup>7</sup>.

Ainsi, pour mieux comprendre les expériences des femmes en ce qui concerne l'ambition, nous nous sommes entretenus avec 15 femmes qui étudient ou ont étudié dans des établissements universitaires canadiens au niveau du troisième cycle. Nous voulions recueillir le point de vue d'un groupe diversifié – de race, d'âge et de programme d'études différents – afin de comprendre comment l'ambition se traduit dans leur vie. Grâce aux entretiens que nous avons eus avec elles, nous avons examiné 1) les définitions que les femmes donnent de l'« ambition » et 2) la manière dont ces définitions de l'ambition influencent leur vie. Nous nous sommes concentrés sur le milieu universitaire parce que les femmes continuent à rencontrer des obstacles pour accéder à des postes

de direction dans les universités<sup>8,9</sup>, à subir des écarts de salaires<sup>10</sup> et à avoir de la difficulté à obtenir du financement pour effectuer leurs recherches<sup>11</sup>.

Nos résultats ont montré que les femmes ont reconceptualisé la définition de l'ambition. Plutôt que d'accepter une version de l'ambition qui les exclut ou qui ne leur convient pas, ces femmes définissent ce terme de manière à ce qu'il englobe un ensemble plus large d'indicateurs de réussite. Outre les indicateurs de réussite masculins (développement de carrière, volonté de réussir et richesse matérielle), les femmes ont élargi la définition de l'ambition pour y inclure des dimensions plus holistiques telles que la santé mentale et physique, les relations interpersonnelles et l'accomplissement de soi. Les femmes ont tendance à percevoir l'ambition comme un effort collectif, plutôt qu'un objectif individuel, qui devrait viser à encourager et à soutenir les autres. Il ne s'agit pas seulement de gravir les échelons, mais aussi d'encourager les autres dans la foulée.

Pourtant, parallèlement à cette redéfinition et à la poursuite de leurs objectifs, ces mêmes femmes sont encore confrontées à des risques sur le plan social, tels que le jugement et les microagressions, lorsqu'elles font preuve d'ambition. Les femmes qui donnent la priorité à leur famille et à leur bien-être personnel sont jugées et regardées de haut parce qu'elles ne sont pas « assez ambitieuses », tandis que les femmes qui donnent la priorité à leur travail sont confrontées à l'épuisement professionnel et à la difficulté d'entretenir des relations personnelles. Les attentes culturelles ont également une influence sur les ambitions des femmes de couleur. Par exemple, une participante a déclaré avoir subi le jugement de sa famille en raison de la croyance traditionnelle selon laquelle les femmes instruites et non mariées sont considérées comme étant sans valeur ou non désirables.

Bien que les participantes aient reconnu les aspects positifs (p. ex., le fait d'encourager les autres) et négatifs (p. ex., l'isolement) de l'ambition, l'une d'entre elles l'a parfaitement résumée :

« Je crois que l'ambition dépasse le simple fait de gagner de l'argent. Elle peut avoir pour but de rendre le monde meilleur. Elle peut avoir pour but de rendre le monde meilleur, par exemple, pour soi-même. Non pas par intérêt financier, mais simplement pour donner un sens à ce que l'on fait. Je pense que les meilleures ambitions sont celles qui consistent à 'm'aider, pour que je t'aide'. En se rendant capable de changer les choses en tant qu'individu, on peut aussi changer les choses pour les autres. C'est collectif. »

En conclusion, lorsque nous réfléchissons à l'ambition des femmes, n'oublions pas que pour beaucoup d'entre elles, l'ambition ne se résume pas à la réussite individuelle. Elle peut consister à créer un monde où chacun a la possibilité de s'épanouir. En écoutant la voix des femmes, nous pouvons prendre des mesures pour construire un avenir où l'ambition permettra à tous de prendre leur destin en main. Tout commence par une question très simple : « Lorsque vous entendez le mot 'ambition', quoi d'autre ou quoi de plus vous vient-il à l'esprit? »



POUR CONSULTER LA LISTE  
COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, ALLEZ À  
[CPA.CA/FR/PSYNOPTIS](https://cpa.ca/fr/psynopsis)



L'humour du leader – lorsqu'un dirigeant fait ou dit intentionnellement quelque chose d'amusant pour faire rire ou amuser ses subordonnés<sup>1,2</sup> – est considéré comme un outil important pour effectuer un leadership efficace<sup>3,4</sup>. L'humour est utilisé par les dirigeants pour établir des liens avec leurs subordonnés et les influencer<sup>5</sup>, ce qui permet d'améliorer les relations entre dirigeants et subordonnés<sup>6,7</sup>, de favoriser des attitudes positives sur le lieu de travail<sup>8,9</sup> et de réduire le stress en général<sup>10,11</sup>. Et surtout, l'humour est considéré comme un outil de leadership essentiel pour les hommes et les femmes<sup>12,13</sup>. Plus précisément, on a constaté que l'humour améliore particulièrement la perception que l'on a de la chaleur et des compétences des femmes dirigeantes, ce qui leur permet d'être perçues à la fois comme compétentes et sympathiques<sup>14</sup>.

## TROUVER L'ÉQUILIBRE SUR LA CORDE RAIDE DE L'HUMOUR : LE PARADOXE GENRÉ DE L'HUMOUR DU LEADER

**Tina Sharifi**, candidate au doctorat, École de gestion des ressources humaines;  
**Leonard Eli Karakowsky**, Ph. D., professeur, École d'études administratives;  
**Mark Podolsky**, Ph. D., professeur agrégé, École de gestion des ressources humaines,  
Université York, Toronto, Ontario

## Différences entre hommes et femmes en ce qui concerne l'humour du leader

Cependant, l'utilisation de l'humour est considérée comme un comportement risqué<sup>15</sup>, assertif<sup>16,17</sup> et/ou agressif – un comportement typiquement masculin<sup>18,19</sup>. Par conséquent, les femmes dirigeantes risquent de violer les attentes sexistes en ce qui concerne la chaleur et la cordialité (c.-à-d. la gentillesse, la solidarité) en incorporant l'humour dans leurs pratiques de leadership, ce qui les place dans une situation de double contrainte<sup>20</sup>. Par exemple, le recours à l'humour par les femmes dirigeantes s'est avéré réduire les évaluations du niveau d'appréciation données par leurs subordonnés par rapport à celles qui n'utilisent pas l'humour, tandis que les dirigeants de sexe masculin ont tiré parti de l'utilisation de l'humour, en obtenant des évaluations du niveau d'appréciation plus élevées par rapport à ceux qui n'utilisent pas l'humour<sup>21</sup>. En outre, les effets bénéfiques de l'humour pratiqué par les femmes dirigeantes dépendent de facteurs contextuels précis, notamment le type d'humour<sup>22,23</sup> et le sexe du subordonné ou de la personne à qui l'humour s'adresse<sup>24</sup>.

Ces résultats mitigés soulignent la nature complexe et ambiguë de l'humour<sup>25</sup>, qui peut influencer considérablement la manière dont l'humour chez les femmes dirigeantes est perçu. Au vu de ces constatations, nous avons voulu comprendre ces résultats mitigés du point de vue des femmes dirigeantes. Peu de recherches ont été menées sur la manière dont les femmes dirigeantes perçoivent directement le rôle de l'humour du leader, ce qui peut donner un aperçu de son objectif et de son efficacité. Nous avons mené une étude qualitative pour examiner ce sujet important, mais encore peu étudié, et, au moyen d'entretiens semi-structurés avec 25 femmes dirigeantes dont le niveau d'appréciation est élevé, et qui sont issues de divers secteurs, notamment les télécommunications, le secteur public, le divertissement et la construction, nous avons étudié la manière dont l'humour est perçu, vécu et appliqué dans un cadre professionnel.

## Les avantages de l'humour du leader

Nos échanges avec les femmes dirigeantes ont révélé que l'humour est important pour établir et maintenir des relations avec les subordonnés, favoriser un environnement de travail positif et mettre en place des mentorats solides. L'humour est reconnu comme un outil puissant pour gérer les employés, une participante déclarant que « l'humour est un moyen de se rapprocher de son équipe, et les dirigeants seraient négligents s'ils n'utilisaient pas une certaine forme d'humour. Je pense que si l'on peut utiliser l'humour de manière fonctionnelle, c'est un outil formidable. »

Ces relations, améliorées grâce à l'humour, ont permis aux femmes dirigeantes de soutenir leurs équipes dans des situations stressantes. Comme l'a expliqué une autre participante, l'humour est utilisé comme « un moyen de désamorcer une situation difficile... Certaines semaines... il faut rire pour surmonter les difficultés parce que le stress est parfois omniprésent... si on n'en rit pas, on risque d'en pleurer. »

Enfin, pour de nombreuses femmes, l'humour est un outil précieux pour motiver et encadrer les membres débutants de l'équipe, « afin de les aider à relever les défis qui se présentent sans cesse. » Malgré ces avantages importants, les entretiens que nous avons eus ont mis en évidence une série de difficultés liées au genre auxquelles sont confrontées les femmes dirigeantes.

## Défis sexospécifiques de l'humour du leader

De nombreuses femmes dirigeantes ont reconnu la nature « sérieuse » des structures organisationnelles, ce qui complique la décision d'utiliser l'humour. Comme l'a déclaré une femme : « Depuis toujours, les femmes ne sont pas prises au sérieux dans le monde des affaires. Bien sûr, on juge notre opinion 'intéressante', mais on préférerait nous reléguer au rôle de 'secrétaire' et de 'preneuse de notes' ». Compte tenu de ces facteurs, l'humour est considéré comme étant risqué, et les femmes dirigeantes doivent souvent déterminer « quel degré d'humour est approprié et quelle est la limite à ne pas franchir ».

Pour de nombreuses femmes, les défis liés au leadership se sont aggravés au fur et à mesure qu'elles gravissaient les échelons de l'entreprise – ce qui, selon nombre d'entre elles, est loin d'être le cas de leurs homologues masculins. Comme l'a déclaré une participante, « les femmes, même lorsqu'elles sont haut placées, ne sont pas très à l'aise lorsqu'il s'agit de recourir à l'humour, parce qu'elles ne veulent pas être perçues comme n'étant pas sérieuses. Plus vous montez en grade, plus vous devez paraître sérieuse aux yeux des gens. Les hommes n'ont pas ce problème. Dans le cas des hommes, plus ils grimpent dans la hiérarchie, plus c'est facile... plus les hommes ont de pouvoir, plus ils en ont le contrôle. Plus les femmes grimpent dans la hiérarchie, plus elles ont l'impression de perdre le contrôle, car elles pensent que tout cela pourrait leur être retiré. »

## Conclusion

Nos conclusions indiquent que les stéréotypes fondés sur le genre constituent un défi constant pour les femmes qui intègrent l'humour du leader dans leurs pratiques. Si les femmes reconnaissent la valeur de l'humour et le considèrent comme un outil de leadership essentiel, elles sont tout à fait conscientes de ses limites imposées par le genre. Ces risques associés soulignent que l'humour ne peut pas être utilisé librement par tous les dirigeants et que le recours à l'humour chez les dirigeants indique que l'individu accepte de se comporter d'une manière qui pourrait présenter des risques importants que les personnes de statut inférieur ne pourraient pas se permettre.

Nos constatations, qui abordent de manière inédite le rôle de l'humour du point de vue direct des femmes dirigeantes, confirment cette opinion. Compte tenu de ce défi fondamental, nous espérons que notre recherche suscitera de l'intérêt et permettra de s'attaquer plus en profondeur à ces inégalités. Mieux comprendre la complexité de l'utilisation de l'humour par les femmes dirigeantes peut favoriser des changements importants, tant du point de vue de l'organisation que de celui de la société.

POUR CONSULTER LA LISTE COMPLÈTE DES RÉFÉRENCES, ALLEZ À [CPA.CA/FR/PSYNOPSIS](http://CPA.CA/FR/PSYNOPSIS)



## LEÇONS DE LEADERSHIP AU SERVICE DE LA PSYCHOLOGIE

K. R. Cohen, Ph.D., C. Psych.

Lorsque je me suis assise pour écrire cet article pour le numéro spécial sur les femmes et le leadership, j'ai réfléchi à la manière dont le fait d'être une femme avait façonné mon parcours de leadership. Comme tout le monde, mes identités sont multiples. Bien que tous les éléments qui constituent mon identité aient eu, à un moment ou à un autre, un impact sur mon parcours de leadership, aucun d'entre eux ne l'a défini à lui seul. Cette réflexion m'a amenée à faire un choix. Est-ce que mon article doit porter sur le fait d'être une femme dirigeante ou sur mes expériences en tant que dirigeante, en reconnaissant que le fait d'être une femme fait partie de mes identités multiples? J'ai choisi ce dernier parce qu'il correspond mieux à ce que je suis et à la manière dont j'ai effectué mon travail. Comme l'espace est limité, voici, sous forme de liste, quelques-unes des leçons de leadership que j'ai apprises en tant que chef de la direction de la SCP de 2008 à mai 2023.

### Les leaders se mettent au service des autres

Tout au long de ma carrière à la SCP, j'ai considéré que mon rôle était à la fois de servir et de diriger. S'agit-il d'un non-sens? Les leaders se mettent-ils au service des autres? Qu'ils soient nommés ou élus, les dirigeants ont la responsabilité d'écouter et de représenter les besoins de leurs électeurs, qu'il s'agisse des membres d'une organisation, d'une association, d'un lieu de travail ou du public, en plus d'y répondre. Ils doivent être attentifs à l'incidence de ces besoins sur les parties intéressées<sup>1</sup>, aux possibilités ou aux contraintes qui peuvent exister dans les contextes dans lesquels ces besoins s'inscrivent, et à ce qui se passerait pour les électeurs et d'autres personnes lorsque ces besoins sont satisfaits ou non. Il est un fait qui s'applique aussi bien au leadership qu'à la compréhension des problèmes humains : il y a rarement une seule façon de procéder.

### S'informer sur le leadership

Les compétences et la base de connaissances nécessaires pour diriger – un département, une profession ou une organisation – ne sont généralement pas enseignées dans les écoles d'études supérieures en psychologie. Bien qu'elles ne soient pas obligatoires, elles doivent

être acquises pour assurer un bon leadership. Si vous êtes un chercheur en psychologie, un praticien ou un pédagogue en psychologie et que vous décidez de diriger quelque chose : informez-vous sur le leadership.

### Voir au-delà de soi et voir tout le monde

Lorsque nous réfléchissons à un problème ou à une idée, nous nous tournons souvent vers des collègues de confiance. Lorsque nous dirigeons, nous devons penser au-delà de notre cercle le plus proche et examiner un problème ou une idée en profondeur, mais aussi dans une perspective plus large. Nous devons prendre en compte les points de vue des collègues qui occupent des emplacements sociaux différents des nôtres, du personnel sur le terrain, des collègues en début de carrière et des futurs collègues, des collègues non-psychologues et des utilisateurs des services psychologiques et des connaissances en psychologie. Les objectifs que vous essayez d'atteindre en tant que dirigeant doivent, dans l'idéal, être largement étayés et faire le plus grand bien à toutes les parties intéressées.

### La culture et la composition du leadership changent

Au début de ma carrière, même si les diplômés de ma cohorte étaient composés à 50 % de femmes, les hommes étaient beaucoup plus nombreux à occuper des postes de direction au sein de la SCP (c.-à-d. au conseil d'administration et à la direction générale). Au cours des 35 années qui se sont écoulées depuis la fin de mes études supérieures, il n'y a eu que sept (20 %) femmes présidentes de la SCP, dont trois dans les quatre dernières années. La SCP a été constituée en société en 1950, mais c'est presque 60 ans plus tard (2008) que je suis devenue la première femme à être nommée chef de la direction de la SCP. Ce n'est qu'en 2024 que les trois postes de président de la SCP ont été occupés, pour la première fois, par des femmes. Cela illustre un phénomène qui n'est pas rare : le visage du leadership ne suit pas toujours l'évolution de celui de la discipline ou de la profession. Ce que j'espère pour l'avenir, c'est que la psychologie, en tant que discipline et profession, accueille de plus en plus de membres issus d'emplacements sociaux divers, qui soient également représentés au sein

de ses instances dirigeantes. Depuis sa création en 1939, la SCP a compté parmi ses présidents de nombreux chercheurs en psychologie travaillant dans les nombreux domaines de recherche de la psychologie. Lorsque j'ai commencé à travailler pour la SCP, c'étaient les cliniciens universitaires (professeurs de psychologie clinique dans les universités et/ou personnel des hôpitaux universitaires) qui manifestaient le plus d'intérêt pour la direction du conseil d'administration, tandis que ces dernières années, nous avons constaté un intérêt plus marqué de la part des personnes exerçant dans d'autres spécialités et travaillant dans une plus grande diversité de milieux. Plus récemment encore, les emplacements sociaux et la positionnalité des membres du conseil d'administration et de nos présidents se sont diversifiés. La SCP et les organisations de psychologues doivent s'efforcer d'accroître le caractère inclusif de leur leadership pour que la discipline et la profession deviennent plus inclusives. Nous devons nous assurer que nos organisations répondent aux besoins de ce que nous sommes et de qui nous sommes, mais peut-être plus encore, de ce que nous aspirons à devenir en tant que discipline et profession.

### Connaître son expertise et ses limites

Lorsque votre expertise consiste à comprendre comment les gens pensent, se sentent et se comportent, vous êtes prêt à contribuer à presque toutes les discussions impliquant des individus – qu'il s'agisse de politiques, de législation, de programmes ou de politique. Lorsque la base de connaissances est omniprésente, il peut être difficile d'en reconnaître les limites. Sachez quand vous devez faire appel à l'expertise de personnes plus compétentes que vous dans un domaine.

### Les bons dirigeants ne font pas tout eux-mêmes

Ils constituent des équipes solides et compétentes et accordent à chaque membre de l'équipe la confiance et l'autonomie nécessaires pour qu'il puisse donner le meilleur de lui-même. Entre gérer et diriger, il y a une grande différence. À mes débuts à la direction de l'association, et avec moins de ressources, j'ai assumé moi-même une bonne partie des fonctions de la SCP. Au fil du temps, et grâce à une équipe compétente et à la sage décision de donner

au personnel les moyens de donner le meilleur de lui-même, je suis devenue moins présente. Cette croissance a eu un inconvénient : je disposais de moins d'informations précises sur les tâches, ce qui a été largement compensé par ses avantages – mon équipe possédait des compétences et une expertise qui, dans certains domaines, dépassaient les miennes, ce qui a permis à la SCP de mieux s'acquitter de son mandat.

### Apprendre des choses aux autres et souligner leurs réalisations

Le succès d'un département, d'une organisation ou d'une association ne repose pas uniquement sur les compétences ou les réalisations de ses dirigeants. Pour donner aux autres les moyens de travailler de leur mieux au nom d'un groupe, il faut partager ce que l'on sait. Le fait de souligner les réalisations des autres renforce et approfondit la confiance des individus et des groupes dont ils font partie.

### Comprendre vos identités multiples et leur impact sur votre travail

J'ai appris plusieurs choses sur l'identité (dont le fait d'être une femme) et son impact sur le travail, dont deux, importantes, me viennent à l'esprit. La première est que les effets de l'identité sur le travail sont autant influencés par l'opinion que les autres ont de votre identité que par celle que vous avez de votre propre identité. La seconde, qui constitue une avancée importante et positive des dernières années, est que les identités ne sont pas sectorielles et qu'elles s'entrecroisent. Cela signifie que même s'il existe des points communs (et je crois que ce sont nos points de vue et expériences communs qui construisent la confiance nécessaire pour qu'une profession et une discipline progressent dans la bonne direction), il n'y a pas deux personnes qui vivent la même expérience de (insérer l'identité). Ce que j'en ai retenu, c'est qu'il ne faut pas présumer de l'identité des gens et de l'impact de leur identité sur leur travail. Comme tout bon clinicien, scientifique et pédagogue, il est important de voir les gens et les problèmes sous plusieurs angles.

<sup>1</sup> En raison de son usage colonial et de sa connotation irrévérencieuse, j'utilise le substantif « partie intéressée » à la place de « partie prenante » <https://researchimpact.ca/fr/en-vedette/abandon-du-mot-stakeholder/>.



Il existe un principe directeur en improvisation appelé la règle du « Oui et ». L'idée qu'elle sous-tend est que lorsqu'un membre de l'équipe propose une nouvelle idée sur scène devant le public, les autres acteurs doivent suivre cette idée et s'en inspirer. OUI à l'idée que nous travaillons dans un lavoir appartenant à des homards doués de sensibilité ET... que les affaires souffrent parce que ces homards occupent trop de machines à laver qui tournent à plein régime.

## ADOPTER LE « ET » : LA DRE ANITA GUPTA ET LE LEADERSHIP AXÉ SUR LA GUÉRISON À LA SCP

Eric Bollman, spécialiste des communications de la SCP



Il s'agit d'un principe qui, à l'occasion, est récupéré par les entreprises qui veulent créer une culture innovante, et je suis sûr que certains lecteurs ont déjà participé à un exercice de « Oui et » lors d'un séminaire de cohésion d'équipe. Ce n'est pas un concept qui s'applique directement à la culture d'entreprise, et lorsqu'il est mal appliqué, cela peut donner l'impression de se retrouver face à un chef d'entreprise très motivé, qui viendrait de lire *L'art de la guerre* de Sun-Tzu parce que Michael Douglas l'a cité dans *Wall Street*.

Je pense que la personne que je connais qui utilise la notion de « Oui et » avec le plus d'efficacité (à l'exception peut-être de Colin Mochrie) est la Dre Anita Gupta, la nouvelle présidente de la SCP en 2024-2025. Il ne faut pas dire « oui » à tout. On ne doit pas être d'accord avec tout. Il faut saisir toutes les occasions de mettre à profit le travail des autres et de s'en inspirer.

« Ce qui compte c'est que la conversation se poursuive. Le 'et' fait cela. Il permet de rester impliqué, même lorsqu'il semble plus facile de se retirer. Non pas qu'il ne faille jamais se retirer, mais il ne faut pas partir avant que la conversation ne soit terminée. »

Au début de sa carrière, la Dre Gupta a accepté un poste de psychologue dans une clinique de traitement du diabète à Hamilton. La directrice, infirmière de profession, était à l'origine de la création de ce nouveau poste au sein de l'équipe. Les paroles de sagesse qu'elle a prononcées sont encore aujourd'hui chères à la Dre Gupta. « Elle disait que le mot 'et' peut être beaucoup plus puissant que le mot 'mais' ». C'est ici que les chemins peuvent dévier – ET contre MAIS.

La SCP doit être représentative des dernières avancées scientifiques et des connaissances les plus récentes apportées par la communauté des psychologues. **MAIS** nous devons également être parfaitement conscients de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans tout ce que nous faisons.

La SCP doit être représentative des dernières avancées scientifiques et des connaissances les plus récentes apportées par la communauté des psychologues. **ET** nous devons également être parfaitement

conscients de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans tout ce que nous faisons.

La différence est énorme. Il faut se demander si une chose exclut l'autre ou si les deux choses fonctionnent en tandem. L'un arrête la pensée, l'autre fait de la pensée la partie intégrante d'un processus. La Dre Gupta dit : « Lorsque nous nous trouvons dans une situation qui semble conflictuelle, opposant une structure cloisonnée à une autre, il peut être très utile de se pencher sur les 'ET' plutôt que sur les 'MAIS' lorsque nous discutons et travaillons avec les gens. »

En 2022, une amie très chère a proposé un autre ET. Elle a suggéré que la Dre Gupta envisage de se présenter au conseil d'administration de la SCP. Cette amie avait effectué son internat à Halifax avec elle il y a plusieurs années et l'avait côtoyée tout au long des hauts et des bas et des rebondissements de la vie pendant les décennies qui ont suivi.

« Au début, j'ai dit 'non'. J'étais en congé de maternité et, pendant mon absence, il y avait eu un remaniement organisationnel au travail, qui avait entraîné la suppression de plusieurs postes, dont le mien. J'ai donc décidé de me concentrer sur la mise en place d'un cabinet privé. Si ma chère amie ne m'avait pas encouragée à le faire, je ne suis pas sûre qu'il ne me serait jamais venu à l'esprit d'essayer. J'ai pensé au sérieux avec lequel elle prend ses responsabilités de dirigeante, notamment en faisant preuve d'ouverture et en cherchant à encourager les gens à s'impliquer, même s'ils n'auraient pas envisagé autrement de s'impliquer de cette façon, même s'ils n'auraient pas été invités à jouer un rôle de leadership dans le domaine de la psychologie. »

À la SCP, les membres du conseil d'administration sont élus pour un mandat de trois ans, comme l'a été la Dre Gupta en 2022. Le conseil d'administration élit le président ou la présidente parmi les administrateurs éligibles, à savoir ceux qui sont dans la première ou la deuxième année de leur mandat et qui ont proposé leur candidature. Le mandat de la présidence est d'une durée d'un an.

« J'en étais à la deuxième année de mon mandat au conseil d'administration et

je n'avais pas vraiment envisagé l'idée de me présenter à la présidence. J'avais un enfant en bas âge et un autre de sept ans, et j'essayais encore de comprendre le fonctionnement de la pratique privée et je venais de postuler pour un nouvel emploi dans une autre province. Le moment n'était pas idéal pour de nombreuses raisons. Puis je me suis dit 'Pourquoi pas?' Cette possibilité se présentait et ne se présenterait peut-être plus jamais, pourquoi ne pas la saisir? »

Au moment où elle a proposé sa candidature, la Dre Gupta avait accepté le poste qu'on lui offrait dans un hôpital de Halifax. Son nouvel employeur est aussi son ancien employeur. La Dre Gupta est désormais de retour là où elle a fait son stage, au Centre des sciences de la santé Queen Elizabeth II de Halifax. Elle occupe à présent un poste de psychologue en oncologie psychosociale, un peu différent de celui qu'elle occupait pendant son internat, il y a quelques années. Elle se dit ravie d'être de retour à Halifax, de travailler dans le domaine du cancer, d'être près de l'océan et d'observer les étoiles avec ses enfants. Elle revient également à un endroit où elle a fait l'expérience d'un leadership exemplaire et dans un contexte inoubliable.

C'est au cours de son internat que la Dre Gupta a subi un coup dur, aggravé par d'autres pertes tragiques récentes. La vie n'est pas toujours facile. Son univers a été bouleversé par une tragédie lorsqu'elle était enfant, quand sa sœur a été au nombre des 329 victimes innocentes tuées lors de l'attentat à la bombe contre le vol 182 d'Air India survenu en 1985. La Dre Gupta portait en elle ce traumatisme, du genre de ceux qui transforment une personne, lorsque son père est décédé subitement pendant ses études supérieures, quelques mois seulement après qu'elle a commencé à s'occuper de ses premiers patients. Quelques années plus tard, au beau milieu de son internat au Centre des sciences de la santé Queen Elizabeth II de Halifax, sa mère est décédée subitement au cours d'un voyage en Inde.

Non seulement elle a dû faire face à un événement bouleversant qui s'ajoutait aux pertes antérieures qu'elle avait subies, mais elle a également dû garder la tête froide pour se rendre à l'étranger, prendre des

dispositions et s'occuper des formalités procédurales nécessaires lorsqu'un membre de la famille proche meurt subitement. Ses superviseurs, les autres psychologues et les professeurs de son établissement d'enseignement supérieur ont adopté une approche exceptionnelle face à la tragédie personnelle de la Dre Gupta et aux bouleversements que celle-ci a entraînés dans sa vie. Après son stage, elle a décidé de prendre un congé d'un an pour guérir et souffler un peu, au lieu de terminer immédiatement sa thèse. Ce congé d'un an s'est finalement transformé en un congé de trois ans, car elle s'est retrouvée activement impliquée dans des activités de leadership et de défense des intérêts, en s'attaquant à la multitude de problèmes non résolus liés à l'attentat à la bombe d'Air India. Ses collègues et ses supérieurs lui ont donné la possibilité de faire son deuil et de faire ce travail, tout en maintenant l'excellence de sa formation.

« Ils m'ont laissé l'espace nécessaire pour être un être humain, et ils ont donné l'exemple à d'autres. Cela m'a permis de mener à bien ce travail sans avoir à utiliser une énergie plus grande encore, qui peut vous faire croire que vous n'avez pas le droit d'être en deuil. »

En repensant à son expérience à Halifax pendant son internat, la Dre Gupta se rend compte que ses superviseurs faisaient preuve d'un leadership axé sur la guérison. Récemment, elle s'est familiarisée avec le concept d'engagement centré sur la guérison et a découvert que ce concept peut être extrêmement utile dans n'importe quel contexte.

« Il s'agit en fait d'une extension des approches fondées sur les traumatismes, qui reconnaît l'importance de l'empathie, de la compassion et de la solidarité. Il y a énormément de facteurs qui peuvent influencer le 'nous' contre 'eux' et la communication cloisonnée. Nous commençons tous nos journées en composant avec différents facteurs de stress et avec notre propre histoire. Une approche de l'engagement centré sur la guérison peut avoir de nombreux avantages. »

« Lorsque je repense à la qualité du leadership et aux leaders dont j'ai

bénéficié au cours de ma carrière et de ma formation, que ce soit de la part d'autres collègues ou de personnes occupant des postes de direction, je me rends compte qu'ils incarnaient souvent cette approche. À des moments déterminants de ma formation, j'ai vécu plusieurs pertes très importantes. C'est au cours de certains de ces moments que j'ai constaté les effets positifs du leadership axé sur la guérison et du soutien des personnes qui mentouraient. »

Pouvoir se remémorer des moments très difficiles et voir le côté positif qui les a accompagnés est une capacité que nous n'avons pas tous. Cela rappelle le célèbre conseil de M. Rogers aux enfants : « Cherchez les personnes qui peuvent vous aider ». Ses paroles ont été utiles aux enfants et leur ont permis de trouver un peu de réconfort au milieu d'une tragédie qu'ils regardaient se dérouler à la télévision. Ce n'est pas forcément le meilleur conseil pour les adultes – mais comme pour le « Oui et », c'est une maxime que la Dre Gupta a adoptée en toute lucidité. Qu'est-ce qui a rendu les gens autour d'elle utiles? De quelle manière l'ont-ils mise à l'aise et ont-ils rendu un peu plus supportable une perte aussi dévastatrice? Et que peut-on faire pour qu'il en soit ainsi dans notre vie et dans notre travail?

« Par exemple, les modèles déjà remarquables de supervision et de formation, et la culture d'inclusion, d'appartenance et de respect qui étaient présents durant mon internat avant la mort de ma mère sont sans doute devenus encore plus pertinents après sa mort, lorsque je terminais mon internat. Et comme si la boucle se bouclait, deux décennies plus tard, je suis revenue travailler comme psychologue à l'hôpital où j'ai effectué mon internat. Les leçons que j'ai apprises à l'époque sont toujours très pertinentes et je me rends compte de l'impact qu'elles ont eu sur ma propre identité en tant que psychologue, à la fois sur le plan des compétences cliniques, du travail d'équipe et du leadership. »

« Ce qui rend la psychologie au Canada si merveilleuse, c'est en partie la diversité de ses domaines et de ses pratiques, ainsi que l'histoire professionnelle et personnelle de chaque personne

travaillant dans ce domaine. En axant notre travail et nos communications sur l'empathie, la compassion et la solidarité, nous avons plus de chances de bénéficier de la richesse de la diversité des connaissances et des expériences que de nous retrouver coincés dans des structures cloisonnées et fragmentées. Cette année sera une excellente occasion pour la SCP de créer son prochain plan stratégique, qui nécessitera la participation de tous, de l'organisation, du conseil d'administration et de l'ensemble des membres. Ce que je vois cette année, pendant ma présidence, est passionnant; je vois une année sous le signe de l'engagement centré sur la guérison, une année où nous nous appuyerons sur les ET plutôt que sur les MAIS, et où nous continuerons de participer à tout ce que fait et est la SCP, tout en travaillant ensemble pour créer le prochain plan stratégique. »

Nous sommes également ravis d'avoir la chance de travailler plus étroitement avec la Dre Gupta et de voir où les ET nous mèneront. Et nous n'avons pas de MAIS à formuler à ce sujet.

# FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE LA SCP

**Voici la liste des principales activités menées depuis la publication du dernier numéro de Psynopsis.**

Écrivez à [membership@cpa.ca](mailto:membership@cpa.ca) pour vous abonner à notre bulletin électronique mensuel, Psygnature. Vous vous tiendrez ainsi au courant de tout ce que nous accomplissons pour vous!

## DEUX NOUVEAUX PROGRAMMES DE RÉSIDENCE REÇOIVENT LEUR AGRÉMENT INITIAL

Le Jury d'agrément félicite deux nouveaux programmes de résidence qui ont reçu leur agrément initial lors de sa réunion du printemps : le programme de résidence de la British Columbia School and Applied Child Psychology et le programme de résidence de l'Edmonton Cross-Specialty Psychology Residency Consortium. Félicitations!

## PRIX DU MEILLEUR ARTICLE DE REVUE DE 2023

La SCP a annoncé les gagnants des Prix du meilleur article de revue de 2023. Un article de chacune des revues de la SCP, *Psychologie canadienne*, la *Revue canadienne des sciences du comportement* et la *Revue canadienne de psychologie expérimentale*, a été sélectionné pour ce prix. Les articles gagnants de cette année, ainsi que les liens donnant accès gratuitement aux articles, se trouvent sur le site Web de la SCP, dans la section « [Revues de la SCP](#) ».

## SÉRIE DE BALADOS SUR LA DIVERSITÉ DE GENRE

En avril et en mai, la série de balados *Mind Full* de la SCP a lancé quatre épisodes sur le thème de la diversité de genre et les soins d'affirmation du genre. Nous y avons abordé la montée de la haine et le recul des résultats cliniques, les mythes et les vérités sur la « détransition », les effets de la cisnormativité dans les établissements de soins de santé et l'inclusion des personnes issues de la diversité de genre dans la recherche en sciences sociales. Retrouvez la série *Mind Full* sur votre plateforme de balados préférée.

## NOUVELLES FICHES D'INFORMATION DE LA SÉRIE « LA PSYCHOLOGIE PEUT VOUS AIDER »

Trois nouvelles fiches d'information ont été publiées : [Les bienfaits de l'exposition à la nature](#), préparée par Yasmeen Ibrahim, candidate au doctorat, et Shannon Johnson, Ph. D.; [La douance chez les enfants et les jeunes](#), préparée par Nicolás Francisco Narvaez Linares, Ph. D., C.Psych, Cheryl Plouffe, Ph. D., C.Psych. et Maria Kokai, Ph. D., C.Psych; [La santé mentale au travail](#), préparée par Erin Vine, candidate à la maîtrise. Vous trouverez ces fiches d'information, et plusieurs autres, sur le site Web de la SCP, dans la section « [Fiches d'information](#) ».

## SUBVENTIONS DE RECHERCHE POUR LES ÉTUDIANTS DE 2023

La SCP a dévoilé les noms des lauréats des subventions de recherche pour les étudiants de cette année. Ces subventions reconnaissent des travaux de recherche réalisés par des étudiants dans tous les domaines de la psychologie. Cette année, des subventions ont été accordées par la SCP, conjointement avec la Société canadienne des sciences du cerveau, du comportement et de la cognition (SCSCCC) et BMS Canada. Consultez la [liste des lauréats de cette année](#).

## LE PROJET DE LOI S-269 ET L'INTERDICTION DE LA PUBLICITÉ SUR LES PARIS SPORTIFS D'ARGENT

La SCP a envoyé une lettre de soutien à la sénatrice Marty Deacon et à d'autres personnes demandant l'adoption du projet de loi S-269 et, de manière générale, l'interdiction de la publicité sur les jeux d'argent. En mai, nous avons envoyé un [communiqué de presse](#) contenant le même message. À la fin de mai, le Dr Steve Joordens a représenté la SCP lors d'un témoignage devant le Sénat pour demander l'adoption de cette mesure.

# LAUREATES OF THE CPA 2023 CERTIFICATE OF ACADEMIC EXCELLENCE

# LAURÉATS RÉCIPIENDAIRES DU CERTIFICAT D'EXCELLENCE UNIVERSITAIRE DE LA SCP 2023

## ACADIA UNIVERSITY

Department of  
Psychology

### Honours Thesis

Emily Pico  
Maura Whitman  
Cameron MacGillivray

### Masters Thesis

Jordan Ferguson  
Rebeka Howardson  
Courtney Gosselin

## BRANDON UNIVERSITY

Department of  
Psychology

### Honours Thesis

Hannah Corenblum  
Kelsey Crandall  
Julia Phillips

## BROCK UNIVERSITY

Department of  
Psychology

### Honours Thesis

Emily Massicotte-Finch  
Luke Atack  
Hannah Thomas  
Hi Leung

### Masters Thesis

Rosa Torres

### Doctoral Thesis

Kristen Baker  
Victoria Dykstra

## CAPE BRETON UNIVERSITY

Psychology Department

### Honours Thesis

Brooke Collicutt  
Madelyn Purchase  
Molly McGillivray

## CARLETON UNIVERSITY

Department of  
Psychology

### Honours Thesis

Jennifer Crookshank  
Emily Matthewson  
Gray Gaudett

### Masters Thesis

Atara Loon  
Paul Lutz  
Lisa Sarraf

### Doctoral Thesis

Melissa Salmon  
Kimberly Mularzyk  
Lindsay Healey

## CONCORDIA UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Amanda Carvalho Renno  
de Araujo White  
Derek Newmwan  
Victoria D'Amours

### Masters Thesis

Emily Carrese-Chacra  
Sara Matovic  
Parisa Sepehri

### Doctoral Thesis

Alison Kirkpatrick\*  
Marisa Mercuri  
Esther Schott

## DALHOUSIE UNIVERSITY

Psychology and  
Neuroscience

### Honours Thesis

Frances Hayward  
Victoria Foxall  
Nicole Solie

### Masters Thesis

Ryan Lewis  
Brodie Badcock-Parks

### Doctoral Thesis

Justin Dubé  
Lindsay Rubinfeld\*  
Laura McMillan

## KWANTLEN POLYTECHNIC UNIVERSITY

Psychology

### Honours Thesis

Amie Orsetti  
Jisoo (Jenna) Lee  
Stephanie Pall

## LAKEHEAD UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Kelsey Dunn  
Tanya Mavani  
Anastasia Ranta-Diegel

### Masters Thesis

Jessica Paglaro  
David Racioppa  
Trent Lynds\*

### Doctoral Thesis

Alexandra Popowich\*  
Jessie Lund  
Laura McGeown\*

## MACEWAN UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Madison Karpiak  
Andréa Johnson  
Kale Scatterty

## MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND

Department of Psychology

### Honours Thesis

Molly Downey  
Alison Randall  
Taylor Anthony

### Doctoral Thesis

Chris Lively\*

## MOUNT ALLISON UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Abigail Daley  
Nell Farion  
Logan Grossman

## MOUNT ROYAL UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Arden Hughes\*  
Bethany Schober  
Keiren Leadbeater

## MOUNT SAINT VINCENT UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Lauren Giles  
Lindsay Heyland\*  
Darean McCormick

## QUEEN'S UNIVERSITY

Department of Psychology

**Honours Thesis**  
Danielle Bukovsky  
Katya Kredl  
Grace Rowed

**Masters Thesis**  
Trinda Penniston  
Youssef Ali  
Julia Moreau\*

**Doctoral Thesis**  
Daniel Hargadon\*  
Robyn Jackowich  
Tara Karasewich

## ROYAL MILITARY COLLEGE OF CANADA

Military Psychology and Leadership

**Honours Thesis**  
Ryan Howes  
Emily Comeau\*  
Julien Filteau

## SAINT MARY'S UNIVERSITY

Department of Psychology

**Honours Thesis**  
Jacqueline Shaw  
Jaylynn Skeete  
Stephanie MacLean

**Masters Thesis**  
Jennifer McArthur

## SIMON FRASER UNIVERSITY

Department of Psychology

**Honours Thesis**  
Juliana Valerio  
Amanjot Grewal  
Erika Binder

**Masters Thesis**  
Jennifer McArthur  
Marissa Traversa\*  
Tiara Cash

**Doctoral Thesis**  
Marissa Bowsfield

## ST. LAWRENCE COLLEGE

School of Community Services/ Honours Bachelor of Behavioural Psychology

**Honours Thesis**  
Alexis Arnott  
Colleen Decoste  
Danika Westman

## ST. THOMAS UNIVERSITY

Department of Psychology

**Honours Thesis**  
Sébastien Lebel  
Danyelle Fields  
Danika Pelletier

## TORONTO METROPOLITAN UNIVERSITY

Department of Psychology

**Honours Thesis**  
Max Marshall  
Rayna Adachi-Amitay  
Mario Sanchez Corte

**Masters Thesis**  
Samantha Pejic  
Bailey Thompson  
Gabrielle Schmitt

**Doctoral Thesis**  
Ariella Lenton-Brym  
Shira Segal  
Arvin Jagayat

## TRENT UNIVERSITY

Psychology Department

**Honours Thesis**  
Tiana Vandendort\*  
Kerri Mozessohn\*  
Megan Russell

## UNIVERSITÉ DE MONCTON

École de psychologie

**Baccalauréat**  
Noémie Thériault  
Isabelle Bernard  
Séléna Babin\*

**Maîtrise**  
Camille Godin  
Caroline Vonlanthen\*  
Sophie Barriault\*

**Doctorat**  
Stéphanie Rowe  
Isabelle Harrigan\*  
Andrée-Anne Delagarde

## UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Département de psychologie

**Baccalauréat**  
Max-Antoine Allaire  
Chloé Kos  
Florence Léonard\*

**Maîtrise**  
Rose Lapolice Thériault  
Florence Legris  
Andréanne Proulx

**Doctorat**  
Myriam Bosisio  
Simon Faghel-Soubeyrand  
Laurence Labelle

## UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Département de psychologie

**Baccalauréat**  
William Boucher  
Juliana Tutino  
Edgar Laflamme  
Andrea Gonzalez\*

**Doctorat**  
Pascal Simard  
Valérie Chevalier  
Marie Christine MacKay

## UNIVERSITÉ D'OTTAWA

École de psychologie

**Baccalauréat**  
Vincent Francoeur

## UNIVERSITÉ LAVAL

École de psychologie

**Maîtrise**  
Eugénie Chevrette

**Doctorat**  
William Gilbert  
Catherine Bernard  
Maryline St-Laurent

## UNIVERSITY OF ALBERTA

Department of Psychology  
Honours Thesis  
Julia Self

**Honours Thesis**  
Mae Pacificar  
Alannah Nash

**Masters Thesis**  
Jeremy Thomas

**Doctoral Thesis**  
Daniel Robles  
Felicita Kluger  
Brenna Zatto

## UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA

Department of Psychology

**Honours Thesis**  
Samantha Barg  
Parres Holliday  
Carlie Unrau

## UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA (VANCOUVER)

Psychology

**Honours Thesis**  
David Manuel

**Masters Thesis**  
Lydia Ong

**Doctoral Thesis**  
Ryan Dwyer

## UNIVERSITY OF CALGARY

Counselling Psychology, Werklund School of Education

**Masters Thesis**  
Aryn Lisitza\*  
Lindsay Warner  
Solafa Ahmed  
Jeannine Guenette  
Maureen Plante\*

**Doctoral Thesis**  
Anastasia Campbell  
Daniele Doucet\*  
Shannon Tabor\*

## UNIVERSITY OF CALGARY

School and Applied Child Psychology

**Masters Thesis**  
Courtney Miller\*  
Brittany Lorentz\*  
Ryan Clancy\*

**Doctoral Thesis**  
Alethea Heudes\*

## UNIVERSITY OF CALGARY

Department of Psychology

**Honours Thesis**  
Kaitlyn Guenther  
Lena Le Huray  
Jenny Duong

**Masters Thesis**  
Jenney Zhu\*  
Matthew Dawson

**Doctoral Thesis**  
Emilie Lacroix  
Magdalen Schluter-Dixon\*  
Gwen van der Wijk

## UNIVERSITY OF GUELPH

Department of Psychology

### Honours Thesis

Katelyn Frankiewicz\*  
Mathilde Tardif  
McKenna Williams

### Masters Thesis

Delane Linkiewicz\*  
Rahul Patel\*  
Hajar Soltan\*

### Doctoral Thesis

Lindsay Plater  
Tanja Samardzic\*  
Sebastian Sciarra

## UNIVERSITY OF MANITOBA

Department of Psychology

### Honours Thesis

Carly Bretecher\*  
Jordanna Smith\*  
Cara Allardice

### Masters Thesis

Sandra Hunter\*  
Shayna Pierce\*  
Erin Dowling

### Doctoral Thesis

Iloradanon Efimoff\*  
Matthew Cook  
Justine MacLean Legge\*

## UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

Department of Psychology

### Honours Thesis

Victoria Matthews  
Janessa Harker  
Abbey Hunter

### Doctoral Thesis

Catherine Gallagher

## UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK - SAINT JOHN CAMPUS

Psychology Department

### Honours Thesis

Mary Gayle  
Karlene Dalzell  
Emily Earle

### Masters Thesis

Patrick Hickey\*  
Kendra Hebert  
Michaela Ritchie\*

## UNIVERSITY OF OTTAWA

School of Psychology/  
Clinical and Experimental Programs

### Honours Thesis

Mohamed Ebeid  
Shanna With

### Masters Thesis

Megan Leblanc

### Doctoral Thesis

Danijela Maras\*  
Lauren Stenason\*  
Stephanie Azzi\*

## UNIVERSITY OF REGINA

Department of Psychology

### Honours Thesis

Sarah Gulash\*  
Nadine Ahmed  
Maija Kiviharju

### Masters Thesis

Louise Castillo  
Cynthia Beck  
Geoffrey Rachor

### Doctoral Thesis

Mabel Yu  
Janine Beahm  
Mike Edmonds

## UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN

Psychology and Health Studies Department

### Honours Thesis

Katelyn Tourigny  
Kenna Hamilton  
Lucas Bourgeois

### Masters Thesis

Ana Carolina de Barros\*  
Shaneice Fletcher  
Hildebrand

### Doctoral Thesis

Joshua Neudorf  
Kathrina Mazurik\*  
Farron Wieling

## UNIVERSITY OF THE FRASER VALLEY

Psychology Honours

### Honours Thesis

Muskan Manhas  
Madelyn Balogh  
Jaenjira Eden  
Sipang Janzen

## UNIVERSITY OF TORONTO - ONTARIO INSTITUTE FOR STUDIES IN EDUCATION

Applied Psychology and Human Development

### Masters Thesis

Liyuzhi Dong  
Ayda Ferdossifard  
Clara McNamee

### Doctoral Thesis

Darshan Panesar  
Brittini Glenwright  
Bronwyn Sarah Lamond\*  
Jenna Cripps

## UNIVERSITY OF TORONTO MISSISSAUGA

Department of Psychology

### Honours Thesis

Olya Bulatova  
Olga Kozlova  
Wanning Cui

## UNIVERSITY OF TORONTO SCARBOROUGH

Psychological Clinical Science

### Masters Thesis

Cody Cane  
Shreya Jagtap

### Doctoral Thesis

Tara Gralnick

## UNIVERSITY OF VICTORIA

### Honours Thesis

Brittany Skov  
Rachel Mallinson  
Katelyn Forner

### Masters Thesis

Cole Tamburri  
Elysia Desgrosseilliers\*  
Erin Lowey

## UNIVERSITY OF WATERLOO

Department of Psychology

### Honours Thesis

Aliyah d-Gama Rose  
Jerika Weisum Park  
Chuong  
Zofia Joy Washington

## UNIVERSITY OF WINDSOR

Department of Psychology

### Honours Thesis

Jasmine Kobrosli  
Jonathan Agapito

### Masters Thesis

Chloe Eidlitz  
Tabarak Baher

### Doctoral Thesis

Noelle Citron\*

## UNIVERSITY OF WINNIPEG

Psychology Department

### Honours Thesis

Piper McMurphy  
Luke Regehr  
Madison Chisholm

## WESTERN UNIVERSITY

### Honours Thesis

Megan Walls  
Emma Clarke  
Sophia Robinson

## WILFRID LAURIER UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Aden Wineberg  
Abbey Kunzli  
Noah Battaglia

## YORK UNIVERSITY

Department of Psychology

### Honours Thesis

Heather Lumsden-Ruegg\*  
Stefan Blacha  
Benjamin P. Nguyen

### Masters Thesis

Lindsay Fulham  
Anna Waisman  
Rebecca Dunk\*

### Doctoral Thesis

Kyla Baird\*  
Sara Pishdadian\*  
Carly Albaum

# LA PSYCHOLOGIE PEUT VOUS AIDER Ressources

La Société canadienne de psychologie propose plusieurs ressources sous la bannière « *La psychologie peut vous aider* », notamment des fiches d'information, des vidéos et des ressources sur les carrières en psychologie.

## FICHES D'INFORMATION

Les fiches d'information de la série « *La psychologie peut vous aider* » sont des documents de deux à cinq pages, publiées par la Société canadienne de psychologie, qui fournissent des renseignements clairs et faciles à comprendre sur des sujets importants en psychologie.

Il y a actuellement plus de 90 fiches d'information traitant de sujets variés tels que **les dépendances** (p. ex., la crise des opioïdes au Canada, les jeux de hasard), **la douleur** (p. ex., l'arthrite, la douleur chronique) et **les modes de vie sains** (p. ex., les bienfaits de la nature, l'activité physique), pour n'en nommer que quelques-uns.

Ces fiches d'information sont accessibles au public et peuvent être partagées avec des clients, des collègues ou toute autre personne à qui elles pourraient être utiles. Pour consulter la vaste gamme de fiches d'information de la série « *La psychologie peut vous aider* », rendez-vous à l'adresse <http://www.cpa.ca/lapsychologiepeutvousaider/>.

## VIDÉOS

Préférez-vous regarder plutôt que lire pour vous informer? Visionnez nos 24 vidéos de fiches d'information consacrées à des sujets tels que les **phobies**, le **trouble bipolaire** et le **stress de l'aider**. Vous trouverez toutes nos vidéos ici – [cpa.ca/factsheetvideos/](http://cpa.ca/factsheetvideos/).

## RESSOURCES SUR LES CARRIÈRES EN PSYCHOLOGIE

Également proposées sous la bannière *La psychologie peut vous aider*, vous trouverez des ressources utiles sur les carrières en psychologie, telles que « **La formation à suivre pour devenir un neuropsychologue clinicien au Canada** » et « **Faire une demande d'admission aux programmes d'études de cycles supérieurs en psychologie auprès des universités canadiennes** ». Vous pouvez accéder à ces ressources ici – <http://www.cpa.ca/lapsychologiepeutvousaider/>.



Formation GRATUITE d'une journée

3 septembre 2024 - 9h-17h HAC

Se former à  
l'approche de  
Dre Sue Johnson

# Transformer les traumatismes

avec la thérapie individuelle centrée sur les émotions (EFIT)



 PESI® Canada

Inscrivez-vous rapidement ici

[go.pesi.com/efitcpa](http://go.pesi.com/efitcpa)

Avec Leanne Campbell, PhD





La **Société canadienne de psychologie** (SCP) est la seule association nationale qui se consacre à la fois à la science, la pratique et l'enseignement de la psychologie au Canada.

Nous sommes une organisation dirigée par ses membres, qui se consacre au soutien et à la défense de ses 7 000 membres et affiliés et qui fait la promotion de l'avancement et de l'application de la psychologie dans les collectivités que nous servons.

La science, la pratique et l'enseignement de la psychologie ont une pertinence vaste et profonde pour les politiques publiques et le bien collectif. La SCP s'efforce de démontrer cette pertinence à travers tous ses principes, politiques et activités.

### VISION

Une société où la compréhension des divers besoins, comportements et aspirations de l'être humain est le moteur de la législation, des politiques et des programmes destinés aux personnes, aux organisations et aux collectivités.

### MISSION

Faire progresser la recherche, les connaissances et l'application de la psychologie au service de la société au moyen de la défense des intérêts, du soutien et de la collaboration.

## OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Être une association qui :

- 1** Soutient et valorise la recherche en psychologie pour faire progresser les connaissances et répondre aux préoccupations des gens et de la société dans laquelle nous vivons et travaillons
- 2** Répond aux besoins, soutient la croissance et renforce la portée de la discipline et de la profession
- 3** Fait la promotion de l'accès, des ressources et du financement des services psychologiques et de la recherche en psychologie, en parité avec la santé physique, au bénéfice de l'ensemble des Canadiens
- 4** Répond aux besoins en matière d'éducation, de formation et de perfectionnement professionnel des étudiants, des enseignants, des scientifiques et des praticiens du domaine de la psychologie tout au long de leur vie
- 5** Encourage et incarne l'équité, la diversité et l'inclusion dans tout ce que nous faisons
- 6** Est responsable devant les peuples autochtones par l'intermédiaire de la réponse de la SCP au rapport de la *Commission de vérité et réconciliation du Canada (CRT)*



CANADIAN  
PSYCHOLOGICAL  
ASSOCIATION  
SOCIÉTÉ  
CANADIENNE  
DE PSYCHOLOGIE