

2019 - Volume 41 Issue 4 - Numéro 4

PSYNOOPSIS

CANADA'S PSYCHOLOGY MAGAZINE | LE MAGAZINE DES PSYCHOLOGUES DU CANADA

What is needed and
what is next for Canada's
research community?

De quoi a besoin le milieu
de la recherche au Canada,
et quel est son avenir?

Dr. Jean Saint-Aubin, PhD
Guest Editor/Rédacteur en chef invité

FULFILL YOUR CPD REQUIREMENTS WITH ONE OF THE CPA'S SELF-PACED EDUCATIONAL COURSES AND WORKSHOPS

Lifelong learning to enhance your research and practice with over 50 offerings available in 2020.

15 web-based courses and 40+ in-person workshops.

Topics include: Knowledge Mobilization, Psychopharmacology for Clinicians, Ethics and CBT Techniques for Anxiety, Insomnia and Psychosis.

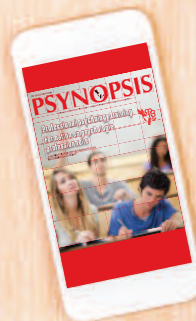
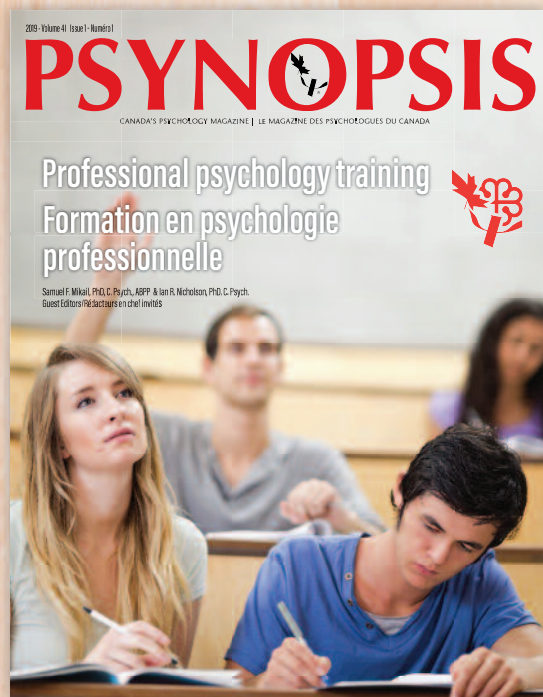
Contact education@cpa.ca by February 29th to receive your 10% PROMO code.

*CPA members receive discounted rates on all courses and workshops.



cpa.ca/professionaldevelopment/webcourses

NEVER MISS AN ISSUE



Sign up for our new email alerts at cpa.ca/psynopsis!

BOARD / CONSEIL 2019-2020

President / Président

Ian R. Nicholson, PhD, C. Psych.

Past President / Président sortant

Samuel F. Mikail, PhD, C. Psych.

President-elect / Président désigné

Kimberly Corace, PhD, C. Psych.

Directors / Administrateurs

Jean Saint-Aubin, PhD

Carmen Bellows, MA, R. Psych.

David Danto, PhD, CPsych

Laurie Ford, PhD

Peter Graf, PhD

Chelsea Moran, MA

Ada L. Sinacore, PhD

Partners/Partenaires

CCDP - Sandra Byers, PhD

CCPPP - Kerri Ritchie, PhD, C. Psych.

CSBBCS - Jo-Anne LeFevre, PhD

CPAP - Judi Malone, PhD, R. Psych.

Chief Executive Officer / Chef de la direction

Karen R. Cohen, PhD, C. Psych.

Deputy Chief Executive Officer / Directrice générale adjointe

Lisa Votta-Bleeker, PhD

What is needed and what is next for Canada's research community?

PAGE 4

De quoi a besoin le milieu de la recherche au Canada, et quel est son avenir?

PAGE 6

Dr. Jean Saint-Aubin, PhD

Guest Editor/Rédacteur en chef invité

- 8 A snapshot of the post-secondary and research landscape: Students, funding and faculty
- 9 Un aperçu de l'enseignement postsecondaire et de la recherche : les étudiants, le financement et le corps professoral
- 10 Canada's fundamental science review: Progress and prospects
- 12 L'examen du soutien fédéral à la science fondamentale : progrès et perspectives
- 15 Summary of summit's break-out sessions
- 16 Résumé des séances en atelier tenues au sommet
- 18 Training research psychologists for engaging and meaningful careers
- 20 Préparer les futurs chercheurs en psychologie à des carrières intéressantes et enrichissantes
- 22 Non-traditional careers in psychology: A career for a psychological science researcher in public health
- 23 Les carrières non traditionnelles en psychologie : la carrière d'une chercheuse scientifique en psychologie dans le domaine de la santé publique
- 25 What's next for Canada's psychology researchers and scientists?
- 26 L'avenir des chercheurs en psychologie et des scientifiques du domaine de la psychologie : réflexions et perspectives
- 28 Summaries from the CPA's inaugural 2017 student research and knowledge mobilization grants
- 30 Résumés des projets de recherche et de mobilisation des connaissances qui ont reçu une subvention de la SCP en 2017
- 32 Introducing Women in Cognitive Science-Canada
- 34 Les Chercheuses en Sciences Cognitives – Canada

36-39 CPA Highlights | Faits saillants des activités de la SCP

40 In Memoriam

41 Committee News

42 Convention 2019 - Congrès 2019

44 LAUREATES OF THE 2019 CPA CERTIFICATE OF ACADEMIC EXCELLENCE LES RÉCIPENDIAIRES DU CERTIFICAT D'EXCELLENCE UNIVERSITAIRE DE LA SCP 2019

What is needed and what is next for Canada's research community?



Dr. Jean Saint-Aubin, PhD, Board of Directors; Director representing Science, Canadian Psychological Association

In May 2019, the Canadian Psychological Association (CPA) and the Canadian Consortium for Research (CCR) co-hosted a two-day Summit in Ottawa, Ontario. The Summit was attended by delegates representing the natural and social sciences, engineering, biomedical sciences, and other disciplines. Over 100 academics, industry-based scientists, graduate students, and research advocates from across the country were in attendance.

The purpose of the Summit was to explore and discuss the status of the research landscape in Canada following the 2017 release of *Investing in Canada's Future: Strengthening the Foundations of Canadian Research*¹, a report developed by a panel convened by the Minister of Science to review fundamental science in Canada. The CCR and the CPA were both

strong advocates amongst the research community for the science review, and both participated in the consultation process and responded to the report upon its release.

The Summit featured opening remarks from Dr. James Compton, past President of the Canadian Association of University Teachers (CAUT); a keynote address and town hall discussion by Dr. David Naylor, Chair of the Fundamental Science Review (FSR) panel; break-out sessions looking at measures to revitalize the professoriate, a re-consideration of impact and outcome metrics for academics and researchers, and a discussion of the training needed for a generation of graduates whose careers will more than likely lie outside of academia; and a half-day meeting of the psychology attendees to discuss the issues facing Canada's psychology departments and psychological scientists, particularly in relation to graduate training and research, and career options for psychology graduates outside of academia.



From Dr. Compton's address we learned that overall public funding for post-secondary education has declined dramatically, resulting in tuition fee revenues accounting for 40% of university operating revenues; faculty salaries represent only 20% of university expenditures; tenure track positions are declining while off-tenure track contract positions are increasing; over 50% of contract staff want tenure-track positions; and the post-secondary academic workforce has become a two-tiered workforce marked by significant differences in wages, stability, and impeded progress towards equity and diversity.

From Dr. Naylor's address we learned that the FSR Report continues to present a robust plan to strengthen Canada's research ecosystem by addressing: the need for increased funding to the base budgets of the granting councils; the need for scholarships and fellowships; and increased funding for facilities and administration costs. We saw how a decade of sustained funding neglect has seen Canada's research competitiveness greatly diminish. Dr. Naylor noted there was a significant shortfall in the steady-state allocation to open competitive grants and reminded us that the FSR recommended a \$405M increase over 4 years. Finally, we heard that continued communication and advocacy amongst the research community, with "one voice", is needed regarding the FSR Report and its many unfulfilled recommendations.

From the break-out sessions, we learned that there are numerous challenges facing all types of faculty (e.g., contract staff, tenured faculty, early career faculty, teaching-only faculty) in the academic environment; that doctoral training needs to extend beyond the halls of academia if we are going to successfully equip students and trainees to succeed; and that while current metrics of publications and presentations have merit, academic institutions and funding agencies must recognize other metrics that better reflect different types of work, activity, and research.

From the psychology portion of the meeting, we were re-energized by a discussion of the numerous career paths that psychology training allows one to pursue, and the changes that students, faculty, department chairs, and professional

associations can, and arguably must, make to support students in pursuing these different career paths, particularly those outside of academia.

We are pleased to publish this special issue of *Psynopsis*, in which we:

- provide a summary of some of the sessions and presentations from the Summit;
- reflect on the Summit and some of the next steps that are needed to support scientists and researchers at large, and psychology graduates in particular;
- highlight issues related to women in science;
- feature research summaries from students funded from the CPA's 2017 inaugural grant funding envelope to support student research and knowledge mobilization; and
- take a look back at our 2019 CPA Convention in Halifax that was held in conjunction with the 4th North American Correctional and Criminal Justice Psychology Conference (NACCJPC).

Please note that extensive summaries of the presentations delivered at the Summit, as well as another 2019 Summit the CPA hosted on professional psychology training, can be found in a special issue of *Canadian Psychology* (November 2019).

Dr. Saint-Aubin received his Ph.D. in cognitive psychology from Université Laval.

In 1998, he joined the Université de Moncton in New Brunswick as a professor at the School of Psychology, which he later headed. His main research interests are in the field of memory, reading and



bilingualism. Dr. Saint-Aubin, fellow of the CPA and of the Canadian Society for Brain, Behaviour, and Cognitive Science, is an active researcher funded by the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (NSERC). Dr. Saint-Aubin is currently the Director representing science on the board of the CPA. Dr. Saint-Aubin is also Associate Editor of the Canadian Journal of Experimental Psychology and co-chair of a Discovery grant selection committee at NSERC.

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

De quoi a besoin le milieu de la recherche au Canada, et quel est son avenir?



Dr Jean Saint-Aubin, membre du conseil d'administration, administrateur scientifique, Société canadienne de psychologie

En mai 2019, la Société canadienne de psychologie (SCP) et le Consortium canadien pour la recherche (CCR) ont organisé conjointement un sommet de deux jours à Ottawa, en Ontario. Le sommet a réuni des délégués représentant les sciences naturelles et sociales, le génie, les sciences biomédicales et d'autres disciplines. Plus de 100 universitaires, chercheurs industriels, étudiants diplômés et défenseurs des sciences de tout le pays étaient présents.

Le but de ce sommet était d'explorer et d'examiner la situation de la recherche au Canada à la suite de la publication, en 2017, d'*Investir dans l'avenir du Canada : Consolider les bases de la recherche au pays*¹, un rapport rédigé par un comité consultatif formé par la ministre des Sciences, dont le mandat était d'étudier la science fondamentale au Canada. Le CCR et la

SCP ont milité activement dans le milieu de la recherche en faveur de l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale, et tous deux ont participé au processus de consultation et réagi au rapport dès sa publication.

Figuraient au programme du sommet le discours d'ouverture du D^r James Compton, ancien président de l'Association canadienne des professeurs d'université (ACPPU), un discours et un débat animé par le D^r David Naylor, président du Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale, ainsi que des séances en atelier, qui ont été l'occasion d'examiner les mesures à mettre en place pour revitaliser le corps professoral, de se livrer à une réflexion sur les mesures de l'impact et des résultats pour les universitaires et les chercheurs, et de discuter de la formation dont aura besoin une génération de diplômés qui fera probablement carrière à l'extérieur du milieu universitaire; les participants représentant la psychologie se sont réunis pendant une demi-journée afin de

discuter des problèmes auxquels sont confrontés les départements de psychologie et les psychologues scientifiques au Canada, en particulier en ce qui a trait à la formation et à la recherche aux cycles supérieurs, et aux possibilités de carrière pour les diplômés en psychologie à l'extérieur du milieu universitaire.

Du discours du D^r Compton, nous avons appris que le financement public global de l'éducation postsecondaire a considérablement diminué, ce qui a comme conséquence que les frais de scolarité représentent aujourd'hui 40 % des recettes d'exploitation des universités; les salaires des professeurs ne représentent que 20 % des dépenses des universités; les postes menant à la permanence diminuent, tandis que les postes contractuels qui ne mènent pas à la permanence sont en augmentation; plus de 50 % des membres du personnel universitaire contractuel recherchent un poste permanent et le personnel universitaire aux cycles supérieurs est devenu une main-d'œuvre à deux vitesses marquée par des différences importantes au chapitre des salaires et de la stabilité, entravant la réalisation des objectifs en matière d'équité et de diversité.

Du discours du D^r Taylor, nous retenons que le rapport sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale continue de proposer un plan solide pour renforcer l'écosystème de la recherche, en abordant la nécessité d'augmenter les budgets de base des organismes subventionnaires, le besoin de bourses et de subventions et l'accroissement du financement pour les installations et les frais d'administration. Nous avons observé les effets d'une décennie de sous-financement, qui ont fait diminuer considérablement la compétitivité du Canada en matière de recherche. Le D^r Naylor a mentionné qu'il existe un déficit important dans l'allocation permanente aux subventions octroyées par concours publics et nous a rappelé que l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale a recommandé une augmentation de 405 M\$ sur quatre ans. Enfin, nous avons entendu que le milieu de la recherche a besoin de communiquer et de défendre ses intérêts d'une « seule voix » en ce qui concerne le rapport sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale et plusieurs de ses recommandations, qui ne sont toujours pas mises en œuvre.

Des séances en atelier, nous avons appris que tous les membres du corps professoral, peu importe le type (p. ex., professeurs contractuels, professeurs permanents, professeurs en début de carrière, professeurs qui n'ont que des tâches d'enseignement), ont beaucoup de défis à relever en milieu universitaire. Nous avons aussi appris que la formation de doctorat doit s'étendre au-delà des campus universitaires, si notre objectif est de parvenir à préparer les étudiants et les stagiaires à réussir et que, bien que les publications et les présentations soient des mesures utiles, les établissements universitaires et les organismes de financement doivent reconnaître d'autres mesures, qui tiennent compte de différents types de travail, d'activités et de recherche.

Pendant la partie du sommet consacrée à la psychologie, nous avons été ragaillardis par une discussion sur les multiples cheminements de carrière qu'ouvre la formation en psychologie, et sur les changements que les étudiants, les professeurs, les directeurs de département et les associations professionnelles peuvent et devraient probablement apporter pour soutenir les étudiants dans la poursuite de ces différents cheminements de carrière, en particulier ceux qui sont hors du milieu universitaire.

Nous sommes heureux de publier le présent numéro spécial de *Psynopsis*, dans lequel nous :

- Fournissons un résumé de certaines des séances et présentations données au sommet;
- Réfléchissons sur le sommet et sur certaines des étapes à envisager pour soutenir les scientifiques et les chercheurs en général, et les diplômés en psychologie en particulier;
- Mettons en lumière la question des femmes dans le domaine scientifique;
- Présentons des résumés de recherche d'étudiants qui ont reçu une subvention provenant de la première enveloppe de financement de la SCP, inaugurée en 2017, visant à soutenir des projets de recherche et de mobilisation des connaissances menés par les étudiants;
- Revenons sur le congrès de la SCP de 2019, tenu à Halifax, de concert avec la quatrième Conférence nord-américaine de psychologie de la justice pénale et criminelle (CNAPJPC).

Veillez noter que les résumés complets des présentations données lors du sommet, ainsi que celles d'un autre sommet organisé par la SCP sur la formation en psychologie professionnelle, se trouvent dans un numéro de spécial de la revue *Psychologie canadienne*, paru en novembre 2019.

Le D^r Saint-Aubin a obtenu son doctorat en psychologie cognitive à l'Université Laval. En 1998, il se joint l'Université de Moncton, au Nouveau-Brunswick, comme professeur à l'École de psychologie, dont il est devenu ensuite le directeur. Ses principaux intérêts de recherche sont la mémoire, la lecture et le bilinguisme. Fellow de la SCP et de la Société canadienne des sciences du cerveau, du comportement et de la cognition, le D^r Saint-Aubin est un chercheur actif dont les recherches sont financées par le Conseil de recherches en sciences naturelles et génie du Canada (CRSNG). Le D^r Saint-Aubin est actuellement l'administrateur représentant la science au conseil d'administration de la SCP. Il est également le rédacteur en chef adjoint de la Revue canadienne de psychologie expérimentale et le coprésident d'un comité de sélection du Programme de subventions à la découverte du CRSNG.



A snapshot of the post-secondary and research landscape: Students, funding and faculty



Summary of Presentation by Dr. James Compton, Past President, Canadian Association of University Teachers (CAUT)

Data shows that since 2001, full-time university enrolment has increased significantly (from 600,000 to just over a million); full-time college enrolment has increased by 16% during this same period. Although stagnated in recent years, particularly at the PhD level, there have also been significant increases in enrolment in doctoral programs (99%), masters and other graduate degree programs (81%), undergraduate programs (50% increase), and in international student enrolment.

Despite these increases, federal funding for post-secondary education has remained flat and overall public funding for post-secondary education has declined dramatically, from 0.5% of gross domestic product in the 1980s to just 0.2%. The federal government's last infusion of targeted funds for post-secondary education was in 2008, with an \$800-million increase through the Canada Social Transfer. From 2007 to 2017, a majority of provinces have seen significant reductions in public funding for post-secondary education and, according to the Parliamentary Budget Officer, do not have sufficient fiscal capacity to deliver current programs over the long term.

With the decline in public funding, tuition fee revenues now account for 40% of university operating revenues. Collectively, these changes have made post-secondary education less affordable; have had regressive impacts as lower income families seek financing through loans; and have seen increases in the number of outstanding Canada Student Loans, deregulation of tuition fees for professional school programs, aggressive recruitment of international students, and higher debt for graduates.

It is often thought that faculty compensation is driving up expenses. Contrary to this, faculty salaries represent only 20% of total university expenditures. Further, universities have witnessed a 21% decline in tenure-track positions, a near doubling of 'off the tenure-track' contract positions, and a decline in the number of assistant professor positions.

The increased reliance on contract academics, often doctoral trained researchers, has resulted in an inability for these individuals to conduct research, an underuse of Canadian researchers' skills, a two-tiered workforce marked by significant differences in wages and stability, and impeded progress toward equity and diversity. A national survey conducted by the CAUT of 2,600 contract academic staff showed that 53% of contract academic staff want tenure-track positions; 70% were employed on a course-by-course basis; and almost one quarter reported working more than 8 hours per day at their teaching job. Analysis of census data showed that academics from equity-seeking groups are over-represented in the part-time or part-year academic workforce which, overall, is not as diverse as either the student body it serves, or the general labour force; resulting in wage gaps when comparing men and women, and academic staff of different racial and cultural backgrounds.

While lobbying efforts by the research community have seen positive impacts on investments in fundamental research, system sustainability for the broader researcher community must remain a goal. Without renewed public funding, underemployment of researchers in academia will continue to grow and student access will diminish, jeopardizing our collective future.

Un aperçu de l'enseignement postsecondaire et de la recherche : les étudiants, le financement et le corps professoral

Résumé de la présentation du Dr James Compton, ancien président, Association canadienne des professeurs d'université (ACPPU)

Les données montrent que, depuis 2001, le nombre d'étudiants inscrits à temps plein à l'université a augmenté considérablement (passant de 600 000 à un peu plus d'un million); les inscriptions à temps plein au collège ont augmenté de 16 % durant la même période. Après une période de stagnation de quelques années, en particulier au niveau du doctorat, on observe une augmentation importante du nombre d'étudiants inscrits dans des programmes de doctorat (99 %), des programmes de maîtrise et d'autres programmes d'études supérieures (81 %), et des programmes de premier cycle (augmentation de 50 %), ainsi qu'une hausse du nombre d'étudiants internationaux.

Malgré ces augmentations, le financement fédéral destiné à l'enseignement postsecondaire a continué de stagner et l'ensemble du financement public destiné à la formation postsecondaire a considérablement diminué, passant de 0,5 % du produit intérieur brut dans les années 1980 à seulement 0,2 %. La dernière injection de fonds ciblés accordés par le gouvernement fédéral pour l'éducation postsecondaire remonte à 2008, avec une augmentation de 800 millions de dollars par l'entremise du Transfert canadien en matière de programmes sociaux. De 2007 à 2017, la majorité des provinces ont enregistré une baisse importante du financement public pour l'enseignement postsecondaire et, selon le directeur parlementaire du budget, elles n'ont pas la capacité financière suffisante pour offrir les programmes actuels à long terme.

Avec le déclin du financement public, les revenus provenant des frais de scolarité représentent aujourd'hui 40 % des recettes d'exploitation des universités. Collectivement, ces changements ont rendu l'éducation postsecondaire moins abordable; ils ont eu des effets régressifs parce que les étudiants de familles à faible revenu se tournent vers les prêts pour financer leurs études; de plus, ces changements ont occasionné une hausse du nombre de prêts d'études canadiens non remboursés, la déréglementation des frais de scolarité pour les programmes de formation professionnelle, des efforts de recrutement agressifs auprès des étudiants internationaux et un niveau d'endettement plus élevé chez les diplômés.

On pense souvent que la rémunération du corps professoral fait augmenter les dépenses. Mais ce n'est pas le cas, les salaires des enseignants ne représentant que 20 % des dépenses totales de l'université. De plus, les universités ont connu une baisse de 21 % des postes menant à la permanence, un quasi-doublement des postes contractuels qui ne mènent pas à la permanence et une diminution du nombre de postes de professeur adjoint.

Le recours accru aux professeurs contractuels, souvent des chercheurs ayant une formation de doctorat, empêche ces personnes de faire de la recherche, et a conduit à une sous-utilisation des compétences des chercheurs canadiens et à une main-d'œuvre à deux vitesses marquée par des différences importantes au chapitre des salaires et de la stabilité, en plus de nuire à la réalisation des objectifs en matière d'équité et de diversité. Une enquête nationale menée par l'ACPPU auprès de 2 600 membres du personnel universitaire contractuel révèle que 53 % des membres du personnel universitaire contractuel recherchent un poste permanent, que 70 % sont des chargés de cours et que près du quart dit consacrer plus de huit heures par jour à des tâches d'enseignement. L'analyse des données du recensement montre que les professeurs provenant des groupes en quête d'équité sont surreprésentés au sein du personnel universitaire à temps partiel ou qui travaille une partie de l'année, lequel, dans l'ensemble, n'est pas aussi diversifié que le corps étudiant à qui il enseigne, ou la population active en général; cela se traduit par des écarts de salaire entre les hommes et les femmes, et au sein du personnel universitaire d'origines raciales et culturelles différentes.

Bien que les efforts de lobbying du milieu de la recherche aient eu des effets positifs sur les investissements dans la recherche fondamentale, la viabilité du système pour l'ensemble des chercheurs doit demeurer un objectif important. Sans financement public renouvelé, le sous-emploi des chercheurs en milieu universitaire continuera de croître et l'accès des étudiants diminuera, ce qui risque de mettre en péril notre avenir collectif.

Canada's fundamental science review: Progress and prospects



Summary of Presentation by Dr. David Naylor, Chair of the Advisory Panel for the Review of Federal Support for Fundamental Science

In April 2017, the Advisory Panel for the Review of Federal Support for Fundamental Science submitted its final report to Minister of Science, Kirsty Duncan. The panel's final report included 34 recommendations that covered the following areas: improved governance and coordination; improved prospects for the next generation of researchers; restoration of core funding for independent research grants to 2006 levels in real dollar terms, re-scaled to the current size of the research community; new investments to attract and/or retain top-flight established researchers; and phased investments to strengthen the overall research environment and stabilize Canada's Big Science facilities.

Despite being a small country, Canada's relative investment in basic research should be at, or very near, the top of the funding pyramid. In contrast, Canada's gross expenditure on research and development from all sources relative to the nation's gross domestic product (GDP) has declined over the past 15 years and is well below the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) average. Further, from 2008 through 2016, granting council funding also showed a steady decline in per-researcher support.

Compared to its peer nations, federal underfunding has meant that Canada is more reliant on universities and research hospitals to subsidize the nation's overall research effort. By

way of example, Canada's federal share of the dollars spent inside the higher education sector relative to Canada's GDP was only 23% in 2015. Canada also lags in patent generation, commercialization of academic research, business spending in gross domestic expenditure on research and development, researchers winning international prizes, and citation rankings in some fields. Canada also ranks lower than comparator countries in bachelor's level (15th among 29 OECD countries) and doctoral-level (22nd among 35 OECD countries) graduation rates, dispelling a perception that Canada is over-educated relative to better performing countries.

Governance, oversight, and coordination

Notwithstanding a Fundamental Science Review (FSR) panel recommendation urging more federal outreach to build policy bridges, Dr. Naylor noted that collaboration in science policy across different levels of government remains limited. Within the federal realm itself, the FSR concluded that Canada's federal research ecosystem, despite many strengths, has weak system-level oversight as demonstrated by suboptimal coordination across the pillar agencies, inconsistencies in program architecture, uneven decision-making on investments in national science facilities, discrepant success rates and blurred accountabilities, disconnected entities, and suboptimal coordination of university and federal government science. To address this, the FSR panel recommended the formation of two bodies: 1) a formal Four-Agency Coordinating Board for Canadian Institutes of Health Research (CIHR), Social Sciences

and Humanities Research Council (SSHRC), Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (NSERC) and the Canada Foundation for Innovation (CFI) that would be chaired by the Chief Science Advisor (CSA) and be comprised of the four agency heads, departmental officials, and external experts; and 2) an oversight body that would provide high-level advice to the government, have a legislated mandate to report publicly on the state of research and innovation across Canada, and help with reviews of existing and proposed third-party funding arrangements.

In 2018 the government created the former body, now called the Canada Research Coordinating Committee (CRCC). While its mandate closely follows the panel's recommendations, it is not chaired by the CSA and does not include external members. In 2019, the government created the Council on Science and Innovation (CSI), and its mandate closely tracks the FSR's recommendations and will include a public reporting responsibility. Dr. Naylor advised the research community to pay close attention to the membership of this Council and noted there have been no actions to date to undertake a comprehensive review to modernize and, where possible, harmonize the legislation for the four agencies that support extramural research.

POSITIVE IMPACTS OF A DYNAMIC AND SUCCESSFUL RESEARCH ECOSYSTEM

- Living longer and healthier lives in cleaner and safer environments
- Protecting and enriching Canada's diverse cultures and heritage
- Developing innovative technologies, goods, and services that contribute to our economic prosperity and create fulfilling jobs
- Sustaining our economic sovereignty, standard of living, and valued social programs
- Fostering a creative, vibrant, and inclusive society
- Stimulating informed public debate
- Supporting evidence-based policymaking in a period of accelerating change and complex domestic and global challenges
- Educating and inspiring the next generation of highly qualified personnel and innovators who are able to ask and answer question across all domains
- Training the thought leaders who can scan the international landscape for insights from basic and applied research for use in local private, public and social enterprises
- Attracting talented people and innovative businesses into Canada

As per presentation delivered by Dr. David Naylor, FSR Advisory Panel Chair, at May 2019 Summit in Ottawa, ON.

Infrastructure and infostructure

The FSR recommended that CFI be provided with more regular and predictable funding and mandated to increase its share of the matching ratio for national-scale major research facilities from 40% to 60%. For digital research infrastructure, the panel recommended consolidation of existing agencies into one body, and further analysis to determine the appropriate level of new funding to meet current and future needs. Budget 2018 saw CFI get full A-base funding, as well as funding for its Major Science Initiatives Fund; it also saw a very large-scale investment in a digital research infrastructure strategy. While welcome, these investments were oddly disproportionate when looking at the funds earmarked for operating grants and personnel awards.

Personnel

The panel recommended the following measures for the Canada Research Chair program: 1) restore funding to 2012 levels to allocate the new funds asymmetrically in favour of Tier 2 Chairs; 2) direct the granting councils to cap the number of renewals of Tier 1 Chairs and develop a plan to reinvigorate international recruitment and retention; and 3) adjust the value of the CRCs to account for their loss in value due to inflation since 2000. Budget 2018 made an investment in more Tier 2 Chairs but did not commit to refinancing either the Tier 1 or Tier 2 Chairs. The FSR also recommended a substantial investment in funding for students and post-doctoral fellows. While Budget 2019 made a \$26.5M per annum investment in ongoing funding for graduate students across the tri-agencies, as well as a parental leave provisions, there was no allocation to post-doctoral fellows and no revision to the award levels.

Direct project funding

The panel highlighted that a growing proportion of federal research funding in Canada had gone to support targeted and priority-based research; accordingly, "the panel's single most important recommendation was that the federal government should rapidly increase its investment in independent investigator-led research". While Budget 2018 provided very impressive new investments for fundamental science overall, Dr. Naylor noted there was a significant shortfall in the steady-state allocation to open competitive grants—\$235M over 5 years, versus the recommended \$405M over 4 years.

Funding for specialized competitions was more generous, albeit still lower than recommended, at \$275M over five years, with \$65M per year ongoing. These tranches were amalgamated into a single pool, administered by the CRCC and named the New Frontiers in Research Fund. Unfortunately, the launch of this fund was invoked by the government in December 2018 to justify cancelling the longstanding Networks of Centres of Excellence (NCE) program, which fully offset the costs of the new Tri-Agency Fund. The panel had not recommended defunding the NCEs, but rather had called for a review and revision of the terms of the NCE program and an external review of the benefits and opportunity costs of the Canada First Research Excellence Fund.

Continued on page 14

L'examen du soutien fédéral à la science fondamentale : progrès et perspectives

Résumé de la présentation du Dr David Naylor, président du Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale

En avril 2017, le Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale a présenté son rapport final à la ministre des Sciences, Kirsty Duncan. Le rapport final du groupe comprenait 34 recommandations, qui couvraient les domaines suivants : amélioration de la gouvernance et de la coordination; amélioration des perspectives pour la prochaine génération de chercheurs; rétablissement du financement de base pour les subventions de recherche indépendante aux niveaux de 2006 en dollars réels, remise à l'échelle de la taille actuelle du milieu de la recherche; nouveaux investissements pour attirer ou maintenir en poste les chercheurs établis; investissements progressifs pour renforcer l'ensemble de l'environnement de recherche et stabiliser les grandes installations scientifiques du Canada.

Même si le Canada est un petit pays, l'investissement relatif du Canada dans la recherche fondamentale devrait se situer au moins au haut de la pyramide de financement, ou très près. En revanche, les dépenses intérieures brutes du Canada en recherche et développement de toutes les sources par rapport au produit intérieur brut du pays (PIB) ont diminué au cours des 15 dernières années et sont bien en deçà de la moyenne des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). De plus, de 2008 à 2016, le financement des organismes subventionnaires a également affiché une diminution constante du soutien par chercheur.

Par rapport aux nations comparables à la nôtre, le sous-financement fédéral indique que le Canada dépend beaucoup des universités et des hôpitaux de recherche pour subventionner les activités de recherche au pays. Par exemple, les dépenses du gouvernement du Canada engagées dans le secteur de l'enseignement supérieur par rapport au PIB du Canada n'étaient que de 23 % en 2015. En outre, le Canada accuse un retard dans la production de brevets, la commercialisation de la recherche universitaire, les dépenses intérieures brutes des entreprises en recherche et développement, les prix internationaux gagnés par les chercheurs et le taux de citations dans certains domaines. Le Canada se classe également derrière les pays de comparaison quant aux taux d'obtention de diplôme au niveau du baccalauréat (15^e sur 29 pays de l'OCDE) et au doctorat (22^e sur 35 pays de l'OCDE), ce qui modifie la perception selon laquelle le Canada est trop instruit par rapport aux pays les plus performants.

Gouvernance, surveillance et coordination

Malgré une recommandation du Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale (ESFSF) exhortant le gouvernement fédéral à faire plus de sensibilisation pour créer des ponts avec les politiques, le Dr Naylor a mentionné que la collaboration à l'égard de la politique scientifique entre les différents ordres de gouvernement demeure limitée. À l'échelon fédéral lui-même, l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale a conclu que l'écosystème fédéral de la recherche au Canada, malgré ses nombreuses forces, a une surveillance faible à l'échelle du système, comme le montrent la coordination sous-optimale entre les organismes de soutien, les incohérences dans l'architecture de programme, l'inégalité de la prise de décisions sur les investissements destinés aux installations scientifiques nationales, les écarts des taux de succès et le flou entourant les responsabilités, la séparation des entités et la coordination sous-optimale de la recherche scientifique menée dans les universités et au gouvernement fédéral. Pour corriger cela, le Comité consultatif sur l'ESFSF a recommandé la création de deux organes : 1) un organe de coordination officiel, le conseil de coordination des quatre organismes, pour les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), le Conseil de recherches en sciences naturelles et génie du Canada (CRSNG) et la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), qui serait présidé par le conseiller scientifique en chef (CSF) et composé des présidents des quatre organismes, de fonctionnaires des ministères et d'experts externes; 2) un organisme de contrôle qui donnerait des conseils de haut niveau au gouvernement, aurait un mandat prescrit par la loi l'obligeant à faire rapport publiquement sur l'état de la recherche et de l'innovation au Canada et aiderait à l'examen des ententes de financement existantes et proposées avec des organismes tiers.

En 2018, le gouvernement a créé le premier organisme, qui s'appelle désormais le Comité de coordination de la recherche au Canada (CCRC). Bien que son mandat suive de près les recommandations du comité, il n'est pas présidé par le CSF et ne comprend pas de membres de l'extérieur. En 2019, le gouvernement a créé le Conseil des sciences et de l'innovation (CSI), dont le mandat suit de près les recommandations de l'ESFSF et comprendra une responsabilité relative aux rapports publics. Le Dr Naylor a conseillé au milieu de la recherche d'accorder une attention particulière à la composition de ce Conseil et a fait remarquer qu'aucune mesure n'a été prise jusqu'à maintenant pour entreprendre un examen complet en vue de la modernisation et, si possible, de l'harmonisation de la législation pour les quatre organismes qui appuient la recherche extra-murale.

Infrastructure et infostructure

L'ESFSF a recommandé que la FCI reçoive un financement plus régulier et prévisible et a demandé d'accroître de 40 % à 60 % sa part du ratio de levier financier pour les grands établissements de recherche. En ce qui a trait à l'infrastructure de recherche numérique, le comité consultatif a recommandé que les organismes existants soient consolidés en un seul organisme, et que d'autres analyses soient effectuées pour déterminer le niveau de financement approprié pour répondre aux besoins actuels et futurs. Le budget de 2018 a accordé à la FCI un plein financement des services votés ainsi que du financement pour son Fonds des initiatives scientifiques majeures; il a aussi accordé un investissement de très grande envergure pour l'élaboration d'une stratégie d'infrastructure de recherche numérique. Bien qu'ils soient bien accueillis, ces investissements sont bizarrement disproportionnés au vu des fonds affectés aux subventions de fonctionnement et aux bourses du personnel.

LES EFFETS POSITIFS D'UN ÉCOSYSTÈME DE RECHERCHE DYNAMIQUE ET PROSPÈRE

- Vivre plus longtemps et en meilleure santé dans un environnement plus propre et plus sûr
- Protéger et enrichir la diversité des cultures et du patrimoine
- Développer des technologies, des produits et des services innovants, qui contribuent à notre prospérité économique et créent des emplois valorisants
- Maintenir notre souveraineté économique, notre niveau de vie et nos précieux programmes sociaux
- Promouvoir une société créative, dynamique et inclusive
- Stimuler le débat public éclairé
- Appuyer l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes dans une période de changement accéléré, où les défis nationaux et mondiaux sont complexes
- Éduquer et inspirer la prochaine génération de personnel hautement qualifié et d'innovateurs, qui sont capables de poser des questions dans tous les domaines, et d'y répondre
- Former des leaders éclairés, qui peuvent analyser le paysage international à la recherche d'idées issues de la recherche fondamentale et appliquée à être utilisées dans les secteurs privé et public et dans les entreprises sociales
- Attirer des gens de talent et des entreprises novatrices au Canada

Tiré de la présentation faite par le Dr David Naylor, président du Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale, lors du sommet tenu en mai 2019, à Ottawa, en Ontario.

Personnel

Le comité consultatif a recommandé les mesures suivantes relativement au Programme des chaires de recherche du Canada : 1) rétablir le financement au niveau de 2012 afin d'attribuer les nouveaux fonds d'une façon asymétrique en faveur des chaires de niveau 2; 2) obliger les conseils subventionnaires à plafonner le nombre de renouvellements des chaires de niveau 1 et élaborer un plan afin de redynamiser le recrutement de chercheurs internationaux et leur maintien en poste; 3) ajuster la valeur des chaires de recherche du Canada de manière à tenir compte de leur perte de valeur attribuable à l'inflation depuis 2000. Le budget de 2018 a alloué des fonds pour investir dans un plus grand nombre de chaires de niveau 2, mais ne s'est pas engagé à refinancer les chaires de niveau 1 ou de niveau 2. L'ESFSF a également recommandé que soit effectué un investissement substantiel dans le financement des étudiants et des stagiaires postdoctoraux. Même si le budget de 2019 a prévu un investissement de 26,5 M\$ par année en financement permanent pour les étudiants des cycles supérieurs dans les trois organismes, ainsi que des dispositions relatives au congé parental, il ne prévoit aucun montant pour les stagiaires postdoctoraux ni aucune révision du montant des subventions.

Financement direct des projets

Le comité consultatif a souligné qu'une proportion croissante du financement fédéral de la recherche au Canada a servi à soutenir des projets de recherche ciblés, basés sur les priorités; par conséquent, la recommandation la plus importante du comité consultatif était que le gouvernement fédéral augmente rapidement ses investissements dans la recherche indépendante. Même si le budget de 2018 fournissait des investissements nouveaux considérables pour la science fondamentale en général, le Dr Naylor a mentionné qu'il existe un déficit important dans l'allocation permanente aux subventions octroyées par concours publics, à savoir 235 M\$ sur cinq ans comparativement à 405 M\$ sur quatre ans.

Le financement destiné aux concours spécialisés était plus généreux, bien que toujours inférieur à celui, recommandé, de 275 M\$ sur cinq ans, et de 65 M\$ par année par la suite. Ces tranches ont été fusionnées en une seule classe de financement, qui est administrée par le CCRC, et est appelée Fonds Nouvelles frontières en recherche. Malheureusement, le lancement de ce fonds a été invoqué par le gouvernement en décembre 2018 pour justifier l'annulation de l'ancien Programme des réseaux de centres d'excellence (RCE), qui compense pleinement les coûts du nouveau fonds interorganismes. Le comité consultatif n'a pas recommandé le retrait du financement des RCE; il a plutôt réclamé un examen et une révision des modalités du programme des RCE, ainsi qu'un examen externe des avantages et des coûts de substitution du Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada.

Continued on page 14

L'examen du soutien fédéral à la science fondamentale

Suite de la page 13

Dans l'ensemble, après avoir tenu compte de l'ensemble des concours spécialisés, le financement permanent total destiné aux concours publics correspondait à environ 62 % du montant recommandé par l'EFSFC, à un coût net inférieur à 50 % de l'investissement recommandé en raison de l'annulation des RCE.

Frais liés aux installations et à l'administration

Il se trouve également un énorme manque à gagner au chapitre des frais que doivent assumer les établissements pour entretenir leurs installations et leur matériel, pour administrer les subventions et les bourses de recherche et pour couvrir les coûts d'exploitation généraux. Au Canada, le gouvernement contribue aux frais liés aux installations et à l'administration selon une échelle mobile au moyen du Fonds de soutien à la recherche (FSR); l'échelle accorde un pourcentage beaucoup plus grand de paiements aux petits établissements, tandis que les établissements dont le total des subventions de fonctionnement est plus élevé reçoivent des pourcentages de remboursement nettement plus faibles. Le budget de 2018 n'a pas tenu compte de la recommandation du Comité consultatif sur l'EFSFC préconisant d'accroître le FSR afin d'améliorer les taux de remboursement des frais liés aux installations et à l'administration.

L'avenir de la recherche au Canada

Dans plusieurs cas, les nouveaux fonds affectés aux subventions de fonctionnement et aux bourses du personnel, fournis par le gouvernement sont de beaucoup inférieurs aux niveaux recommandés par le Comité consultatif sur l'EFSFC; dans d'autres cas, le gouvernement a réalisé des progrès tangibles en matière de surveillance, de coordination, de clarté stratégique et de financement de plusieurs volets de l'écosystème de la recherche extra-murale. En attendant l'issue de l'élection fédérale de 2019, le Dr Naylor recommande ce qui suit au milieu de la recherche :

- s'unir autour de messages cohérents pour tous les partis politiques;
- faire part de sa reconnaissance à l'égard des investissements effectués à ce jour et de leurs répercussions positives, tout en mentionnant les risques que posent les actuels manques à gagner pour les générations futures;
- soutenir que les investissements nécessaires ne sont qu'une fraction des dépenses prévues dans tout budget fédéral;
- mettre en évidence la baisse des dépenses intérieures brutes en R-D au Canada, les sources de financement irrégulières de la recherche et développement dans l'enseignement supérieur et le retard en matière de rendement par rapport à des nations plus petites, comparables à la nôtre;
- mettre en évidence les investissements en recherche effectués ailleurs dans le monde.

En terminant sa présentation, le Dr Naylor a mentionné que, étant un pays relativement jeune, le Canada a une histoire plus courte et une culture moins forte du soutien à la science que d'autres pays similaires au nôtre. Le milieu de la recherche au Canada ne peut pas supposer que l'importance de ses travaux est bien comprise; il doit faire preuve de détermination en prenant la défense de la mise en œuvre intégrale des recommandations du rapport, en veillant à ce que le gouvernement et les entreprises s'engagent concrètement à soutenir la recherche et le développement et en formant la prochaine génération de chercheurs.

Canada's fundamental science review

Continued from page 11

Overall, after accounting for all specialized competitions, the total steady-state commitment to open competitions was about 62% of the FSR-recommended amount, at a net cost under 50% of the recommended investment due to cancellation of the NCEs.

Facilities and administration (F&A) costs

Another major shortfall occurred for the costs that institutions must spend to maintain facilities and equipment, administer research grants and awards, and deal with broad operational costs. In Canada, the government contributes toward F&A costs on a sliding scale through the Research Support Fund (RSF); the scale gives much higher percentage payments to small institutions, while institutions with higher total values for operating grants get markedly lower percentages of reimbursement. Budget 2018 ignored the FSR panel's recommendation for increases in the RSF to enhance the F&A reimbursement rates.

The future of Canadian research

In many instances, the new operating and personnel funding provided by the government fell well below levels recommended by the FSR panel; in other instances, the government has made tangible progress in oversight, coordination, strategic clarity, and funding for multiple elements in the extramural research ecosystem. Pending the outcome of the 2019 federal election, Dr. Naylor suggested that the research community:

- should ideally be united around a set of consistent messages to all political parties;
- should signal appreciation of the investments to date and their positive impacts, while simultaneously signaling the risks of continued shortfalls to future generations;
- argue that the investments still needed are a fraction of spending in any federal budget;
- highlight Canada's declining gross domestic expenditures on R&D (GERD), anomalous higher education research and development (HERD) sources, and lagging performance compared to small peer nations; and
- highlight international investments in science.

In closing his presentation, Dr. Naylor noted that as a relatively young country, Canada has a shorter history and weaker culture of support for science than is the case for some peer nations. Canada's research community cannot assume that there is wide understanding of the importance of its work; it must show significant resolve in pressing for the full implementation of the report's recommendations, ensuring that both government and business make a tangible commitment to fostering research and development, and training Canada's next generation of researchers.

Summary of summit's break-out sessions



The Summit featured break-out sessions focused on the academic work environment, training the next generation, and measuring what matters. Participants could choose to participate in two of the three sessions.

The academic work environment: How do we rejuvenate, diversify, and expand the professoriate?

Moderated by **Dr. Peter McInnis**, Vice-President, CAUT, session one focused on ways in which to rejuvenate, diversify, and expand the professoriate. Attendees suggested that if meaningful diversity is to be achieved, the science community needs to broaden the scope and methodologies of what is considered evidence-based decision making, in a manner that does not diminish current evidence-based decision-making metrics.

To support and expand the professoriate, session attendees noted the need for more engagement of mid-career faculty; recognition of, and intervention for, faculty burnout; changes to grant adjudication and research funding procedures to account for the challenges young faculty experience; the need for substantive support for teaching as an important vehicle for knowledge transmission; valuing service in the peer review process; and the need to bridge the gap between academic, private sector, and government-based positions.

Participants also noted that the professoriate cannot be rejuvenated without addressing the challenges facing contract academic staff and the subsequent impacts on faculty, students, and university curricula; the importance of collegial governance and faculty's participation in governance; the need to protect the rights of faculty within collective agreements; and the challenges experienced by researchers that are not based in academic settings.

Training the next generation: How do we best equip students and trainees to succeed in and/or outside of academia?

Co-moderated by **Dr. Aimée Surprenant**, Associate Vice-President (Academic) and Dean, School of Graduate Studies, Memorial University of Newfoundland, and **Dr. Myrna Dawson**, Professor of Sociology, University of Guelph, numerous voices within session two echoed the view that PhD training must extend beyond the halls of academia if we are going to successfully equip students and trainees to succeed.

Noting that only 20% of PhD graduates are able to pursue an academic career, participants stated that responsibility to foster early awareness of potential career paths following the PhD falls to numerous groups. Academic departments must recognize that not all graduates want, or should be, trained in a manner that creates a mirror image of their more senior academic supervisor; and instead require alternative sources of information and training opportunities. Students need to be more upfront about their interest in a career outside of academia. Faculty need to be open to training students for the positions and careers for which students are expressing an interest. Professional associations can provide resources and opportunities that universities may not have the capacity to provide. Funding agencies and academic institutions need to expand their current reward structure to merit more than publications, supervisor interactions, and academic pursuit.

To pursue careers outside of academia, students need more work-integrated learning opportunities, practical experience, exposure to a variety of role models, and opportunities to learn the language of private sector and government employers. Faculty, institutions, and professional associations in turn need a greater understanding of how to best prepare students in these and other related areas.

Continued on page 17

Résumé des séances en atelier tenues au sommet

Au programme du sommet figuraient des séances en atelier qui portaient sur l'environnement du travail universitaire, la formation de la prochaine génération de diplômés et la mesure de ce qui est important. Les participants pouvaient choisir de participer à deux des trois séances.

L'environnement du travail universitaire : Comment rajeunir, diversifier et élargir le corps professoral?

Animée par le **D^r Peter McInnis**, vice-président de l'ACPPU, la séance portait sur les moyens de rajeunir, diversifier et élargir le corps professoral. Les participants ont indiqué que, pour atteindre véritablement la diversité, la communauté scientifique doit élargir le champ et les méthodes de ce qu'elle considère comme une prise de décisions fondées sur des données probantes, sans pour autant diminuer les mesures actuelles de la prise de décisions fondées sur des données probantes.



Pour soutenir et élargir le corps professoral, les participants ont mentionné les points suivants : nécessité d'engager un plus grand nombre d'enseignants en milieu de carrière; reconnaissance de l'épuisement professionnel chez les professeurs, et mesures pour y remédier; changements à apporter aux procédures d'attribution de subvention et de financement de la recherche afin de prendre en compte les défis auxquels font face les jeunes professeurs; nécessité de soutenir substantiellement l'enseignement, comme véhicule important de la transmission des connaissances; valorisation du travail qui requiert le processus d'examen par les pairs; nécessité de combler le fossé entre les postes universitaires, les postes dans le secteur privé et les postes au gouvernement.

Les participants ont également mentionné que le corps professoral ne peut se rajeunir si l'on n'aborde pas les défis

auxquels fait face le personnel universitaire contractuel, ainsi que les répercussions qui en découlent sur les professeurs, les étudiants et les programmes d'études; l'importance de la gouvernance collégiale et de la participation du corps professoral à la gouvernance; la nécessité de protéger les droits des enseignants dans le cadre de leur convention collective; les défis rencontrés par les chercheurs qui ne travaillent pas en milieu universitaire.

Former la prochaine génération de diplômés : Que doit-on faire pour préparer les étudiants et les stagiaires à réussir à l'intérieur ou à l'extérieur du milieu universitaire?

Pour beaucoup de participants de la séance 2, qui était coanimée par la **D^{re} Aimée Surprenant**, vice-présidente associée (enseignement) et doyenne de l'École des études supérieures de l'Université Memorial de Terre-Neuve, et la **D^{re} Myrna Dawson**, professeure de sociologie à l'Université de Guelph, la formation de doctorat doit s'étendre au-delà des campus universitaires, si notre objectif est de parvenir à préparer les étudiants et les stagiaires à réussir.

En mentionnant que seulement 20 % des titulaires d'un doctorat sont en mesure de poursuivre une carrière universitaire, les participants ont déclaré que la responsabilité d'informer les étudiants, dès le début de leurs études, des parcours de carrière possibles après le doctorat revient à plusieurs groupes. Les départements universitaires doivent reconnaître que ce ne sont pas tous les diplômés qui veulent être formés, ou qui devraient l'être, à l'image de leurs superviseurs universitaires; ils doivent plutôt proposer d'autres sources d'information et possibilités de formation. Les étudiants ont besoin d'être plus francs et manifester clairement leur intérêt pour une carrière hors du milieu universitaire. Les membres du corps professoral doivent être ouverts à l'idée de préparer les étudiants aux postes et aux carrières pour lesquels ceux-ci ont manifesté de l'intérêt. Les associations professionnelles peuvent offrir des ressources et des possibilités que les universités ne sont pas nécessairement capables d'offrir. Les organismes de financement et les universités doivent développer leur structure de récompense du mérite pour inclure d'autres critères en plus des publications, des interactions avec le superviseur et des activités universitaires.

Pour poursuivre une carrière en dehors du milieu universitaire, les étudiants doivent avoir accès à davantage de possibilités d'apprentissage intégrées au travail et d'expérience pratique, être exposés à une variété de modèles et avoir la possibilité d'apprendre la langue des employeurs du secteur privé et du gouvernement. Pour leur part, les professeurs, les établissements et les associations professionnelles doivent mieux comprendre comment préparer les étudiants dans ces domaines et d'autres domaines connexes.

Résumé des séances en atelier tenues au sommet

Suite de la page 15

Impacts et résultats dans les milieux universitaire et scientifique : Mesurons-nous ce qui est important?

Animée par la **D^{re} Brenda Austin-Smith**, présidente de l'ACPPU, la discussion tenue au cours de la séance 3 a fait ressortir la difficulté et l'importance d'entreprendre un changement de paradigme dans l'évaluation de l'impact et des résultats dans les milieux universitaire et scientifique. Comme il a été mentionné à la séance 2, la structure existante régissant les récompenses et l'avancement des professeurs dépend beaucoup du nombre de publications, du nombre de citations et des facteurs d'impact. Il en résulte une dévalorisation des activités qui sont essentielles au succès de l'établissement, aux résultats de recherche et au développement de carrière, par exemple, siéger à des comités, s'impliquer dans l'élaboration des politiques, effectuer les évaluations de programme ou promouvoir le changement par l'intermédiaire de la représentation et de la défense des intérêts. Les participants de la séance ont mentionné, en outre, que ces mesures sont vulnérables à la manipulation, à une mauvaise compréhension et à une mauvaise utilisation, et que l'examen par les pairs et l'évaluation par les pairs ne peuvent pas être remplacés dans l'évaluation des activités universitaires. De plus, les chercheurs en début de carrière, le personnel universitaire contractuel et le personnel universitaire dont les charges d'enseignement sont plus lourdes que les charges de recherche, sont désavantagés, à la fois par la dépendance aux mesures actuelles et par leur pondération. Si, d'une part, les participants ont souligné que ces mesures ont néanmoins leur raison d'être, et que toute modification qui leur sera apportée devrait tenir compte d'autres mesures de façon à minimiser les impacts négatifs, ils ont également mentionné la nécessité de les élargir pour inclure d'autres mesures utilisées dans la prise de décisions fondées sur des données probantes.

Enfin, les participants ont parlé de l'importance de : mesurer et communiquer ce qui est important, sachant que cela dépend de la nature de la recherche; un système qui accorde plus de poids à l'impact à long terme du travail de la personne; reconnaître que certains projets prennent plus de temps à produire des résultats; considérer d'autres résultats, mis à part les publications et les présentations; réseautage enrichissant entre les universitaires et les collectivités; offrir de la formation médiatique dans le cadre de la formation universitaire.

Summary of summit's break-out sessions

Continued from page 16

Impacts and outcomes in academia and science: Are we measuring what matters?

Moderated by **Dr. Brenda Austin-Smith**, President, CAUT, the discussion in session three reflected the difficulty and importance of embarking on a paradigm shift in measuring impact and outcomes in academia and science. As noted in session two, the existing structure of reward and academic advancement is heavily reliant on one's number of publications, number of citations, and impact factors. This results in a devaluing of activities that are critical to institutional success, research outcomes, and career development, such as serving on committees, being involved in policy development, conducting program evaluations, or advancing change through advocacy. Session attendees further noted that these metrics are vulnerable to manipulation, misunderstanding, and misuse, and that peer review and peer assessment cannot be replaced in judging academic work. Further, early career researchers, academic staff on contract, and academic staff who have heavier teaching rather than research loads, are negatively impacted by both the reliance and weighting of the current metrics. While session attendees noted that these metrics nonetheless do serve a purpose and, that any change to them should consider other data metrics in a way that minimizes any negative impacts, they also noted the need to broaden them to include other metrics used in evidence-based decision making.

Lastly, session attendees spoke to the importance of: measuring and communicating what matters, both of which depend on the nature of one's research; a system that places greater weight on the long-term impact of one's work; recognizing that some projects take a longer time to yield results; considering different results other than publications and presentations; rewarding networking between academics and communities; and providing media training as part of academic training.

Training research psychologists for **engaging** and **meaningful** careers



*Stewart I. Donaldson, PhD, Distinguished University Professor,
Claremont Graduate University*

*“Life is never made unbearable by circumstances,
but only by lack of meaning and purpose.” – Victor Frankl*

It has recently been reported that the vast majority of research psychologists being trained in Canadian universities no longer desire or will obtain traditional tenure-track professor positions throughout their careers. Some estimates are that this number has risen above 80% in recent years.¹ The same trend is being seen in other countries throughout the world, including the United States.^{2,3,4} Despite the scarcity of tenure track academic jobs and the fact that the majority of psychology graduate students prefer to seek meaning and purpose in applied research-oriented careers, many universities have nonetheless doubled down on training their doctorate students mainly for academic jobs and careers.¹ The purpose of this article is to briefly describe a somewhat unique graduate training approach designed to facilitate the development of psychology graduate students for engaging and meaningful careers applying the science of psychology in both applied research and academic careers.^{5,6,7,8}

The Claremont experience

The Claremont colleges are a consortium of seven highly selective institutions of higher education located in Claremont, California. They comprise five undergraduate colleges: Pomona College, Scripps, Claremont McKenna College, Harvey Mudd College, and Pitzer College; and two graduate schools, Claremont Graduate University and Keck Graduate Institute; with approximately 7,700 students and 3,600 faculty and staff, and more than 2,000 courses being offered every semester.

The graduate programs in psychology are housed at the Claremont Graduate University, but psychologists from across the consortium participate in graduate training. In the 1970s, with much input from potential employers and successful alumni working in applied settings, the traditional graduate psychology programs were redesigned to prepare students for a broader range of career options focused on making meaningful contributions in society. The overall mission of the psychology doctoral program at Claremont Graduate University is to teach graduates how to conduct high-quality basic, applied, and evaluation research and to provide graduate students with experiences integrating all three focused on preventing and/or ameliorating a wide range of social, health, and organizational problems in societies across the globe. This

mission is accomplished by providing coursework and requiring the completion of a doctoral portfolio focused on developing expertise in one or more of the following current concentration areas:

- Positive organizational psychology
- Positive developmental psychology
- Organizational behavior
- Evaluation and applied research methods
- Basic and applied social psychology
- Applied cognitive psychology

A more detailed description of the concentrations listed above can be found on the Claremont Graduate University website (<https://www.cgu.edu/>).

Doctoral coursework

Psychology doctoral students are required to complete 72 units of graduate coursework. Most courses are either 3 hours, once a week for 7 weeks (2 units); or 3 hours, once a week for 14 weeks (4 units). The majority of this coursework is expected to be completed at the Claremont Colleges, but up to 24 units of approved graduate courses from other colleges and universities may be transferred toward the PhD coursework requirement. All doctoral students are required to take at least 20 units in statistics and research methodology and approximately 40 units of core courses and related electives in their concentration area; complete a field or teaching internship and a transdisciplinary core course; pass an oral qualifying exam; and complete and complete a doctoral portfolio and dissertation. The doctoral portfolio consists of a cohesive set of experiences that enhance a student's training in their field of specialization beyond coursework. A description of the content and process of completing the portfolio is provided in Donaldson (2019).² Some students also choose a concentration (similar to a minor), which requires coursework and related items to be included in their doctoral portfolio plan.

A sample of alumni in meaningful careers

After implementing this curriculum for close to 5 decades, we have been able to observe the career paths of more than a thousand alumni. These observations have revealed there are at least five common career paths: (a) academic careers within psychology, (b) academic careers in other disciplines, (c) applied research and evaluation careers, (d) consulting careers, and (e) careers that evolve into various types of leadership positions. Many examples of the careers of research psychologists who have been trained at Claremont are described by Donaldson et al., 2006.⁴ A few illustrative examples for each of the five categories were provided more recently in Donaldson, 2019a.²

We have learned over the years that scientifically trained MAs and PhDs are in demand to address the most pressing problems in society. With this in mind, we often offer the following advice to students: follow your passions; build your skills in scientific methods, research tools, content knowledge and breadth, and communication skills; acquire field experience; be flexible; balance your methods knowledge with



your content/substantive knowledge; recognize that your career path likely won't be linear; and that each job will allow you to build on your skill set.

Much more could also be done at the undergraduate level to inform students of the career paths that are possible outside of the clinical and academic realms. For that to happen, department chairs and faculty would need to invest in forging relationships with non-academic colleagues that can serve as a conduit to field placements outside of university laboratories that can help graduates embark on non-traditional or non-academic careers; professional associations can also play a role in forging these relationships and opportunities.

One main purpose of this brief article is to describe a long-established psychology doctorate training approach that could be emulated, at least in part, to respond to current trends facing Canadian universities. This approach, based on teaching psychology doctoral-level students ways to integrate basic, applied, and evaluation research to promote social betterment and justice in many forms and settings, may turn out to be a fruitful direction for preparing future research psychologists aspiring to meaningfully contribute to Canadian society over the course of their careers. It is my hope that this approach will inspire Canadian psychology departments to think about new ways of meeting the demands of the changing student populations and empowering the next generation of Canadian research psychologists to purposely promote social betterment in pursuit of meaningful career contributions.

The graduate programs and portfolio-planning process described in this paper were designed and redesigned collaboratively over time by the graduate faculty in psychology at Claremont Graduate University. A full description and supporting documentation can be found on the psychology department website: <https://www.cgu.edu/>. The information provided about alumni is public information and more details can be found on their professional and personal websites.

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

Préparer les futurs chercheurs en psychologie à des carrières intéressantes et enrichissantes



*Stewart I. Donaldson, Ph. D., professeur émérite,
Claremont Graduate University*

« La vie n'est jamais rendue insupportable par les circonstances, mais par un manque de sens et d'intérêt. »
– Victor Frankl

Il a été rapporté récemment que la grande majorité des chercheurs en psychologie qui sont formés dans les universités canadiennes ne souhaitent pas ou n'obtiendront pas de postes traditionnels menant à la permanence au cours de leur carrière. Selon certaines estimations, ce nombre a grimpé au-dessus de 80 % au cours des dernières années¹. La même tendance s'observe dans d'autres pays partout dans le monde, y compris aux États-Unis^{2, 3, 4}. Malgré la rareté des postes de professeurs universitaires menant à la permanence et le fait que la majorité des étudiants diplômés en psychologie optent pour des carrières intéressantes en recherche appliquée, qui leur permettent de s'accomplir, de nombreuses universités ont néanmoins doublé la mise sur la formation de leurs étudiants au doctorat principalement pour des postes et des carrières universitaires¹. Le but du présent article est de décrire brièvement une approche pédagogique du doctorat en psychologie plutôt unique, conçue pour faciliter la préparation des étudiants diplômés en psychologie à des carrières intéressantes et enrichissantes appliquant la psychologie scientifique à des carrières en recherche appliquée et des carrières universitaires^{5,6,7,8}.

L'expérience de Claremont

Les collèges de Claremont font partie d'un consortium constitué de sept établissements d'enseignement supérieur hautement sélectifs, situés à Claremont, en Californie. Ils comprennent cinq collèges de premier cycle (Pomona College, Scripps, Claremont McKenna College, Harvey Mudd College et Pitzer College) et deux écoles d'études supérieures (Claremont Graduate University et Keck Graduate Institute); environ 7 700 étudiants les fréquentent, 3 600 professeurs et employés y travaillent, et plus de 2 000 cours y sont offerts chaque semestre.

Les programmes d'études supérieures en psychologie se trouvent à la Claremont Graduate University, mais des psychologues de l'ensemble du consortium participent à la formation des diplômés. Dans les années 1970, avec l'importante contribution des employeurs potentiels et des anciens élèves travaillant dans des contextes appliqués, les programmes d'études supérieures traditionnels en psychologie ont été reconfigurés pour préparer les étudiants à un plus large éventail de possibilités de carrière, qui donnent la chance de contribuer positivement à la société. La mission globale du programme de doctorat en psychologie de la Claremont Graduate University est d'enseigner aux diplômés comment mener une recherche fondamentale, appliquée et en évaluation de grande qualité, et de fournir aux étudiants des expériences intégrant ces trois axes à la prévention ou à l'amélioration d'un large éventail de problèmes sociaux, de problèmes de santé et de problèmes organisationnels qui touchent les sociétés du

monde entier. Le programme accomplit sa mission en donnant des cours et en exigeant des étudiants qu'ils préparent un dossier de doctorat axé sur l'acquisition d'une expertise dans l'une des concentrations suivantes :

- Psychologie organisationnelle positive
- Psychologie du développement positive
- Comportement organisationnel
- Méthodes d'évaluation et de recherche appliquée
- Psychologie sociale fondamentale et appliquée
- Psychologie cognitive appliquée

Une description détaillée des concentrations énumérées ci-dessus se trouve sur le site Web de la Claremont Graduate University (<https://www.cgu.edu/>).

Cours de doctorat

Les étudiants au doctorat en psychologie sont tenus d'obtenir 72 unités de cours de cycles supérieurs. La plupart des cours durent 3 heures, et sont donnés une fois par semaine pendant 7 semaines (2 unités), ou durent 3 heures, et sont donnés une fois par semaine pendant 14 semaines (4 unités). La majorité de ces cours devrait être suivie dans l'un des collèges de Claremont, mais jusqu'à 24 unités de cours de cycles supérieurs approuvés donnés par d'autres collèges et universités peuvent être transférées et compter comme un travail de cours de doctorat. Tous les étudiants au doctorat doivent accumuler au moins 20 unités en statistique et en méthodologie de recherche et environ 40 unités de cours de base et de cours au choix dans leur concentration; ils doivent effectuer un internat ou un stage d'enseignement et suivre un cours de base transdisciplinaire; de plus, ils doivent passer un examen d'aptitude oral, présenter un dossier de doctorat (décrit plus en détail dans Donaldson, 2019²) et faire une thèse de doctorat. Certains étudiants choisissent également une concentration (semblable à une mineure), qui requiert des travaux de cours et d'autres documents pertinents, à inclure à la planification du dossier de doctorat.

Un échantillon d'anciens étudiants qui mènent des carrières enrichissantes

Après avoir mis en œuvre ce programme d'études pendant près de cinq décennies, nous avons été en mesure d'observer la trajectoire professionnelle de plus d'un millier d'anciens étudiants. Ces observations ont révélé qu'il y a au moins cinq cheminements de carrière : (a) les carrières universitaires en psychologie; (b) les carrières universitaires dans d'autres disciplines; (c) les carrières en recherche appliquée et en évaluation; (d) les carrières en consultation; (e) les carrières qui évoluent et mènent à divers types de postes de direction. Plusieurs exemples de carrières que mènent des chercheurs en psychologie formés à Claremont sont décrits par Donaldson et coll., 2006.⁴ Quelques exemples de carrières en lien avec chacune des cinq catégories ont été fournis récemment dans Donaldson, 2019a.²

Nous avons appris au fil des ans que les étudiants qui ont une formation scientifique au niveau de la maîtrise et du

doctorat sont en demande pour aborder les problèmes sociaux les plus urgents. Dans cet esprit, nous donnons souvent les conseils suivants aux étudiants : laissez-vous guider par vos passions; développez vos compétences (méthodes scientifiques, outils de recherche, connaissance et richesse du contenu) et vos habiletés de communication; acquérez de l'expérience sur le terrain; faites preuve de souplesse; équilibrez votre connaissance des méthodes avec votre connaissance du contenu/connaissances de fond; reconnaissez que votre carrière ne sera probablement pas linéaire, et que chaque emploi vous permettra de tirer parti de l'ensemble de vos compétences.

Il reste encore beaucoup à faire au premier cycle pour informer les étudiants sur les cheminements de carrière possibles à l'extérieur des domaines clinique et universitaire. Pour y arriver, les directeurs de département et les professeurs devraient investir dans l'établissement de relations avec leurs collègues non universitaires; ceux-ci pourraient servir d'intermédiaires pour offrir des stages à l'extérieur des laboratoires universitaires, qui pourraient aider les diplômés à choisir une carrière non traditionnelle ou une carrière hors du milieu universitaire; les associations professionnelles peuvent également jouer un rôle dans l'établissement de ces relations et de ces possibilités.

L'un des objectifs principaux du présent article est de décrire une approche pédagogique du doctorat en psychologie, établie depuis longtemps, qui pourrait être reproduite, du moins en partie, afin de répondre aux tendances actuelles qui s'observent dans les universités canadiennes. Cette approche, qui consiste à enseigner aux étudiants au doctorat en psychologie des façons d'intégrer la recherche fondamentale, appliquée et en évaluation pour promouvoir la justice et le mieux-être social, sous plusieurs formes et dans plusieurs contextes, peut s'avérer utile pour préparer les futurs chercheurs en psychologie qui aspirent à apporter une contribution significative à la société canadienne au cours de leur carrière. J'espère que cette approche encouragera les départements de psychologie des universités canadiennes à réfléchir à de nouvelles façons de répondre aux exigences d'une population étudiante en évolution et de donner la capacité à la prochaine génération de chercheurs en psychologie au Canada de promouvoir délibérément le mieux-être social par le truchement de réalisations de carrière enrichissantes.

Les programmes d'études supérieures et le processus de planification du dossier de doctorat décrits dans le présent article ont été conçus et remaniés en collaboration, au fil du temps, par la faculté d'études supérieures en psychologie de la Claremont Graduate University. Une description complète et les documents connexes se trouvent sur le site Web du département de psychologie : <https://www.cgu.edu/>. Les renseignements fournis à propos des anciens étudiants sont de l'information publique; vous trouverez des détails supplémentaires sur leurs sites Web personnels et professionnels.

Non-traditional careers in psychology:

A career for a psychological science researcher in public health



*Heather Orpana, PhD, Senior Research Scientist,
Public Health Agency of Canada*

My path to a career in psychology was in no way a straight one. I started an undergraduate degree in science with a specialization in physics before completing two years of a baccalaureate in nursing and then finally switching to, and graduating with, an honours degree in psychology. A few notable experiences influenced my path toward a career as a psychological scientist. During my training in nursing, Dr. Fraser Mustard came to speak to our program, sharing evidence about the importance of supporting healthy early childhood development for the health of the population. This was also my first introduction to the concept of the social gradient in health, the pervasive association between socioeconomic status, and health outcomes. After spending a summer as an intern at a non-profit organization writing plain language summaries of research studies that would impact patients, I decided to pursue a career in research and applied for my doctorate. I realized I wanted to be part of the system that creates the evidence used to promote the health of the population.

I completed my doctorate in experimental psychology at the University of Ottawa, at the same time that the university was establishing a multidisciplinary program in Population Health. This meant that I was able to benefit from psychology's long-standing history of rigorous, theory-driven scientific research, along with participating in an emerging multidisciplinary

approach to understanding and improving population health. I was very fortunate to be funded by Health Canada's National Health Research and Development Program and the Canadian Institutes of Health Research during my doctorate and was hired by Health Canada to conduct policy-relevant data analysis before I had finished my program.

It has been sixteen years since I started my career in public service. During that time, I have worked in three federal departments: Health Canada, Statistics Canada, and the Public Health Agency of Canada. Every single position I have held has benefited tremendously from my training in psychological science. My first analysis project demonstrated the relationship between mental health and healthy living behaviours, in 2003, using Canada's first national mental health survey. After working for several years at Health Canada, conducting analysis, and contributing to data policy and coordination, I moved to Statistics Canada to focus on research and analysis. There, I engaged in research in the areas of healthy weights,¹ healthy aging,² and mental health,³ all informed by my education in psychology.

While the initial years of my career applied my research, analysis, and statistical skills, in 2009, I decided to see how I could contribute to policy and program development. As part of the Healthy Living Unit in the Public Health Agency of Canada's Centre for Health Promotion, I learned about the policy and program development process and was able to inform our

Continued on page 24

Les carrières non traditionnelles en psychologie : la carrière d'une chercheuse scientifique en psychologie dans le domaine de la santé publique

*Heather Orpana, Ph. D., chercheuse scientifique principale,
Agence de la santé publique du Canada*

Le chemin qui m'a conduite à une carrière en psychologie n'est pas du tout linéaire. J'ai commencé un baccalauréat en sciences avec spécialisation en physique avant d'étudier pendant deux ans au baccalauréat en sciences infirmières; je suis passée ensuite à des études en psychologie, pour finalement obtenir mon baccalauréat spécialisé en psychologie. Quelques expériences importantes m'ont amenée à choisir une carrière scientifique en psychologie. Pendant ma formation en soins infirmiers, le Dr Fraser Mustard est venu parler de notre programme, en nous faisant part des preuves qui montrent l'importance de soutenir le développement sain des jeunes enfants pour la santé de la population. C'était également la première fois où j'entendais parler du concept de gradient social de la santé, et de l'association omniprésente entre statut socio-économique et état de santé. Après avoir passé un été comme stagiaire dans un organisme sans but lucratif, à rédiger des résumés d'études de recherche en langage clair, qui auraient un impact sur les patients, j'ai décidé de poursuivre une carrière en recherche et fait une demande d'admission pour faire des études de doctorat. Je me suis rendu compte que je voulais faire partie du système qui a créé les données probantes qui nous ont aidés à promouvoir la santé de la population.

J'ai terminé mon doctorat en psychologie expérimentale à l'Université d'Ottawa, en même temps que l'université créait un programme multidisciplinaire en santé de la population. Cela voulait dire que je pouvais bénéficier de la longue histoire de la recherche scientifique en psychologie, connue pour être rigoureuse et axée sur la théorie, en plus d'avoir la chance de participer à l'émergence d'une approche multidisciplinaire pour comprendre et améliorer la santé de la population. J'ai été très chanceuse d'être financée par le Programme national de recherche et de développement en matière de santé de Santé Canada et les Instituts de recherche en santé pendant mes études, et j'ai été embauchée par Santé Canada pour effectuer une analyse de données pertinentes à l'élaboration des

politiques avant de terminer mon doctorat.

J'ai commencé ma carrière dans la fonction publique il y a 16 ans. Pendant ce temps, j'ai travaillé dans trois ministères fédéraux : Santé Canada, Statistique Canada et l'Agence de la santé publique du Canada. Dans chaque poste que j'ai occupé, ma formation en psychologie scientifique m'a été extrêmement utile. En 2003, mon premier projet d'analyse a démontré la relation entre santé mentale et comportements sains à l'aide du premier sondage national sur la santé mentale. Après avoir travaillé pendant plusieurs années à Santé Canada, à faire des analyses, et à contribuer à la politique sur les données et à la

La santé publique ne peut résoudre les problèmes complexes auxquels nous sommes confrontés au 21e siècle sans les connaissances et les compétences des chercheurs en psychologie. À ce jour, je ne connais aucun problème de santé publique qui n'ait pu être éclairé par notre discipline.

coordination des données, je suis allée travailler à Statistique Canada afin de me concentrer sur la recherche et l'analyse. Là, j'ai fait de la recherche dans le domaine du poids santé¹, du vieillissement en santé² et de la santé mentale³, toujours guidée par mes études en psychologie.

Tandis que, dans les premières années de ma carrière, j'ai mis à profit mes compétences en recherche, en analyse et en statistiques, j'ai décidé, en 2009, de voir comment je pourrais contribuer à l'élaboration de politiques et de programmes. À l'Unité des modes de vie sains du Centre pour la promotion de la santé de l'Agence de la santé publique du Canada, je me suis initiée au processus d'élaboration des politiques et des programmes et j'ai été capable d'orienter nos activités de développement et d'échange des connaissances avec le regard de la psychologie scientifique. Les théories relatives à la modification des comportements liés à la santé ainsi que les méthodes de mesure et de recherche

étaient primordiales pour le travail que je faisais. Ensuite, j'ai travaillé à la Division du vieillissement, des aînés et de la démence de l'Agence de la santé publique du Canada, où mon travail consistait à élaborer un cadre, qui servirait à orienter l'évaluation des collectivités-amies des aînés⁴. Cela m'a permis d'appliquer ma formation en évaluation de programme et en psychologie communautaire.

L'un des projets qui m'enthousiasment le plus est le travail que nous effectuons, à l'Agence de la santé publique du Canada, dans le but d'élaborer le Cadre d'indicateurs de surveillance de la santé mentale positive. Je suis extrêmement fière du cadre de surveillance dont nous nous sommes dotés, et je fais régulièrement

Suite à la page 24

Les carrières non traditionnelles en psychologie

Suite de la page 23

rapport sur le bien-être émotionnel, psychologique et social des Canadiens, ainsi que sur les déterminants individuels, familiaux, communautaires et sociaux⁵ d'une bonne santé mentale. Le bien-être psychologique est un résultat si important du travail qui se fait à la direction générale de la promotion de la santé et de la prévention des maladies chroniques que nous utilisons cet indicateur pour faire rapport sur les Canadiens par l'intermédiaire du cadre ministériel des résultats de l'ASPC. Depuis que les unités de santé publique sont tenues de mesurer la santé mentale dans les évaluations de la santé de la population, comme l'exigent les lignes directrices de l'Ontario en matière de santé mentale, plusieurs services de santé publique de l'Ontario ont adopté ou adapté le cadre.

Récemment, j'ai été nommée chercheuse scientifique principale et je travaille à la division des méfaits liés aux drogues, où j'appuie la surveillance et les contributions de la recherche appliquée pour répondre à la crise des surdoses d'opioïdes. À ce titre, je donne des conseils sur les méthodes de recherche et je mène des études de recherche pour orienter notre compréhension de l'évolution de la crise.

La santé publique ne peut résoudre les problèmes complexes auxquels nous sommes confrontés au 21^e siècle sans les connaissances et les compétences des chercheurs en psychologie. À ce jour, je ne connais aucun problème de santé publique qui n'ait pu être éclairé par notre discipline. Même les problèmes de santé publique qui semblent être du ressort des laboratoires expérimentaux, comme la résistance aux antibiotiques, ont besoin de la perspective comportementale. J'espère que tous les chercheurs en psychologie sont conscients de la valeur du rôle qu'ils jouent dans l'amélioration de la santé de l'ensemble des Canadiens.

Une note spéciale pour les étudiants : je vous encourage à rechercher des occasions d'obtenir de l'expérience dans le milieu gouvernemental au moyen de l'un des nombreux mécanismes disponibles. Dépendant du programme dans lequel vous êtes inscrit, il est possible que vous puissiez faire un stage, donnant droit à des crédits, dans le milieu gouvernemental. Certains programmes offrent l'alternance travail-études; plusieurs ministères du gouvernement embauchent régulièrement des étudiants par l'intermédiaire des programmes coop. Enfin, le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) tient une base de données d'étudiants désireux de travailler à la fonction publique, qui donne accès aux employeurs à des bassins d'étudiants qualifiés à évaluer. Les programmes coop ou les programmes du PFETE apportent de très nombreux avantages aux étudiants. Pour plus d'informations, veuillez visiter la page Web du gouvernement du Canada consacrée aux possibilités d'emploi pour les étudiants, à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/opportunités/etudiants.html>.

Pour la liste complète des références, veuillez consulter www.cpa.ca/psynopsis.

Non-traditional careers in psychology

Continued from page 22

knowledge development and exchange activities through a psychological science lens. Theories of health behaviour change, as well as measurement and research methods, were critical to the work I was doing. Next, I worked in our Division of Aging and Seniors, developing a framework to guide the evaluation of Age-Friendly Communities.⁴ This allowed me to apply my program evaluation and community psychology training.

One of the projects that I am most passionate about is our work at the Public Health Agency of Canada to develop the Positive Mental Health Surveillance Indicator Framework. I'm incredibly proud that we have a surveillance framework on this subject and regularly report on the emotional, psychological, and social well-being of Canadians, along with determinants of positive mental health at the individual, family, community and societal levels.⁵ Psychological well-being is such a central outcome of the work that takes place in the Health Promotion and Chronic Disease Promotion Branch that we use this indicator to report on to Canadians through PHAC's Departmental Results Framework. Many public health units in Ontario have adopted or adapted the framework, because public health units must conduct population health assessments of mental health as directed in Ontario's Mental Health Promotion Guideline.

Most recently, I have been appointed as a Senior Research Scientist and am working in the Substance-related Harms Division, supporting surveillance and applied research contributions to addressing the opioid overdose crisis. In this role, I advise on research methods and conduct research studies to inform our understanding of how the crisis is evolving.

Public health cannot address the complex problems we are faced with in the 21st century without the knowledge and skills of psychological science researchers. I have yet to find a single public health issue that is not informed by our discipline. Even public health issues that may seem like they belong more in a wet lab, such as anti-microbial resistance, can only be addressed with the incorporation of a behavioural perspective. I hope that other psychological science researchers see their value in contributing to improving the health of all Canadians.

A special note for students: I encourage you to seek out opportunities to get experience in a government setting, through one of the many available mechanisms. Depending on your program, you may be able to conduct a practicum for course credit in a government setting. Your program may have a co-op option—many government departments hire through co-op programs regularly. Finally, the Federal Student Work Experience Program maintains a database of students looking for work experiences in the Federal Public Services, from which employers draw pools of students to assess. There are many benefits of participating in the co-op or FSWEPE programs. For more information, please visit the Government of Canada's Student Employment web page: <https://www.canada.ca/en/services/jobs/opportunities/student.html>.

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

What's next for Canada's psychology researchers and scientists?



Reflections and next steps

Psychology training sets individuals up for a plethora of career paths, including jobs in leadership, applied research and evaluation, consulting, human resources, training and development, and academia, to name just a few. However, much more clearly needs to be done at both the undergraduate and graduate levels to inform students of the career paths that are possible outside of the clinical and academic realms.

The need for transformation on how psychology graduates and, in fact, graduates across disciplines, are financially supported and trained was a clear message during the two-day Summit. This includes transformation in the thinking of students themselves as pertains to non-academic careers, the faculty training them, the universities and how they support both faculty and students, as well as the granting agencies, employers, and professional associations. Students need to be forthcoming to their supervisors about their career plans. Department chairs and faculty need to invest in forging relationships with non-academic colleagues that can serve as a conduit to field placements outside of university laboratories that can help graduates embark on non-traditional or non-

academic careers. Psychology curricula needs to include options for courses in project management, leadership, advocacy, human resources management, policy development, etc. Faculty need to be open to training students for non-academic career paths and may require additional training themselves to be able to do this. Professional associations can play a role in forging relationships between industry and students, as well as providing resources and professional development opportunities specific to career training and paths that universities may not have the capacity to provide.

With respect to the Canadian Psychological Association (CPA) specifically, session attendees identified a number of activities the CPA can undertake as the largest national professional association to facilitate changes in training, support, and career outcomes. By way of example, delegates suggested that the CPA could:

- hold an internship and job fair at the annual convention similar to the Canadian Council of Professional Psychology

Continued on page 27

L'avenir des chercheurs en psychologie et des scientifiques du domaine de la psychologie : réflexions et perspectives



La formation en psychologie conduit les individus à une multitude de cheminements de carrière, y compris du travail en leadership, en recherche appliquée et en évaluation, en consultation, en ressources humaines, en formation et en perfectionnement professionnel, ainsi qu'en milieu universitaire, pour n'en nommer que quelques-uns. Cependant, il reste beaucoup à faire au premier cycle et aux cycles supérieurs pour informer les étudiants sur les cheminements de carrière possibles à l'extérieur des domaines clinique et universitaire.

La nécessité de transformer la façon dont les diplômés en psychologie et, en fait, les diplômés de toutes les disciplines, sont soutenus financièrement et formés, a été clairement nommée pendant les deux jours du sommet. Il faut, entre autres, transformer ce que pensent les étudiants à propos des carrières non universitaires, des professeurs qui leur enseignent, des universités et de la manière dont celles-ci financent le corps professoral et les étudiants, ainsi que des organismes subventionnaires, des employeurs et des associations professionnelles. Les étudiants ont besoin de s'ouvrir à leurs superviseurs au sujet de leurs plans de carrière. Les directeurs de département et les professeurs doivent investir dans l'établissement de relations avec leurs collègues non universitaires; ceux-ci pourraient servir d'intermédiaires pour offrir des stages à l'extérieur des laboratoires universitaires, qui pourraient aider les diplômés à choisir une carrière non traditionnelle ou une carrière hors du milieu universitaire. Les programmes de psychologie doivent offrir des cours en gestion

de projet, en leadership, en défense des droits, en gestion des ressources humaines, en élaboration de politiques, etc. Les membres du corps professoral doivent être ouverts à l'idée de préparer les étudiants à des carrières non universitaires, et il se peut qu'ils aient besoin de formation supplémentaire eux-mêmes pour être en mesure de le faire. Les associations professionnelles peuvent jouer un rôle dans l'établissement de relations entre l'industrie et les étudiants, ainsi que dans l'accès à des ressources et des possibilités de perfectionnement professionnel propres à la formation professionnelle et à des cheminements de carrière que les universités ne sont pas nécessairement capables d'offrir.

En ce qui concerne la Société canadienne de psychologie (SCP) plus précisément, les participants ont déterminé un certain nombre d'activités que peut entreprendre la SCP, en sa qualité de plus grande association professionnelle du pays, pour faciliter les changements sur le plan de la formation, du soutien et des possibilités de carrière. Par exemple, les délégués ont recommandé que la SCP :

- organise un salon des internats et de l'emploi au congrès annuel, semblable à l'événement que commande le Conseil canadien des programmes de psychologie professionnelle (CCPPP) pour les programmes de psychologie clinique, de psychologie du counseling et de neuropsychologie
- organiser des séances et des ateliers au congrès portant sur les possibilités de carrière à l'extérieur du milieu universitaire

Suite à la page 27

L'avenir des chercheurs en psychologie et des scientifiques

Suite de la page 26

- offre des séances/formation sur le développement de carrière ailleurs qu'au congrès
- négocie des internats dans l'industrie privée
- aide à trouver des établissements qui proposent des stages
- crée un référentiel/portail de ressources sur les carrières sur le site Web de la SCP
- communique directement avec les directeurs de programmes de premier cycle et des cycles supérieurs, ainsi qu'avec les directeurs de département.

Au moment d'écrire ces lignes, le personnel du siège social de la SCP a déjà commencé à mettre en œuvre plusieurs des recommandations ci-dessus.

De façon plus générale, le sommet a également fait ressortir les domaines où la SCP peut jouer un rôle de communication et faire de la représentation. En ce qui concerne la représentation, la question du personnel universitaire contractuel mérite une attention particulière, tant au sein de la psychologie que de l'ensemble des disciplines, tout comme le besoin d'un financement fédéral et public accru pour l'enseignement postsecondaire, et devrait être incluse dans les efforts de représentation de la SCP. La psychologie scientifique et, en fait, toutes les disciplines scientifiques ne réussissent pas à « se vendre » ni à commercialiser leur valeur ou leur contribution à la société et aux politiques publiques; les psychologues scientifiques doivent réussir à diffuser les contributions de leurs recherches et utiliser la SCP ou d'autres associations professionnelles comme intermédiaires pour promouvoir la valeur et les résultats de leur recherche auprès des établissements universitaires, des bailleurs de fonds, des décideurs et du public, pour n'en nommer que quelques-uns.

Aujourd'hui, les étudiants qui ont une formation scientifique au niveau de la maîtrise et du doctorat sont en demande pour aborder les problèmes sociaux les plus urgents. Sachant cela, les étudiants doivent définir et suivre leurs passions; développer leurs compétences dans et avec différents outils et méthodes de recherche; élargir la portée et la profondeur de leur connaissance du contenu; renforcer leurs compétences en communication et en mobilisation des connaissances; acquérir différentes expériences sur le terrain; être souples; se montrer capables d'équilibrer leurs connaissances de la recherche et des méthodes scientifiques avec leurs connaissances dans un domaine donné; et, enfin et surtout, reconnaître que leur carrière ne sera probablement pas linéaire et que chaque poste qu'ils occuperont sera l'occasion de développer leurs compétences.

En conclusion, le sommet a reçu un accueil enthousiaste. Plusieurs délégués ont recommandé que le sommet, ou un autre événement du genre soient organisés régulièrement afin de poursuivre le débat et, en ce qui a trait à la psychologie en particulier, afin de maintenir l'élan qui contribuera à transformer nos programmes expérimentaux et non cliniques. En tant qu'association professionnelle nationale, la SCP s'est donné comme rôle d'aider à résoudre les problèmes qui ont été évoqués, à soutenir le processus de transformation, en plus d'en faire partie.

What's next for Canada's psychology researchers and scientists?

Continued from page 25

- Programs (CCPPP)-sponsored event for clinical, counselling, and neuropsychology programs
- organize convention sessions and workshops on careers outside of academia
- provide career-development sessions/training outside of the convention
- broker internships in private industry
- assist in identifying institutions offering practicum placements
- create a repository/portal of career-related resources on the CPA's website, and
- communicate directly with undergraduate and graduate chairs, alongside department chairs.

At the time of writing this article, CPA Head Office staff have already made progress on acting on many of the above recommendations.

More broadly, the Summit also highlighted areas in which the CPA can play an advocacy and communications role. In terms of advocacy, the issue of contract academic staff warrants further attention and advocacy both within psychology and across disciplines, as does the need for more federal funding and overall public funding for post-secondary education. Psychological science, and in fact science across all disciplines, has not been very effective in marketing itself, its value, or its contribution to society and public policy; psychological scientists need to be more effective at communicating the contributions of their research, and using the CPA or other professional associations as a conduit to promote the value and findings of their research to academic institutions, funders, decision-makers, and the public, to name just a few.

Scientifically trained master's and doctoral psychology graduates are in demand today to address the most pressing issues facing society. Recognizing this, students need to articulate and follow their passions; build their skills in and with different scientific methods and research tools; expand the breadth and depth of their content knowledge; build their communication and knowledge mobilization skills; acquire different field experiences; be flexible; show an ability to balance one's knowledge of research and scientific methods with one's knowledge of a given content area; and last, but certainly not least, recognize that one's career path will likely not be linear and that each position one holds is an opportunity to build one's skill set.

In closing, the Summit was a well-received event. Several delegates recommended that the Summit, or something akin to it, should be held more regularly in order to continue the discussion and, particularly as pertains to psychology, maintain a momentum that can transform our non-clinical and experimental programs. The CPA is committed to its role as the national professional association in helping to address the issues we heard; and to both support, and be a part of, the transformative process.

Summaries from the CPA's inaugural 2017 student research and knowledge mobilization grants

The CPA supports student research and knowledge dissemination in all areas of psychology through an annual funding envelope. One of the many ways in which it does this is by providing funding for an annual grant competition. 2017 marked the inaugural funding envelope for this competition. Ten awards valued at \$1,000 each were given. As a condition of funding, within 18-months of being funded, grant recipients must provide a 150-word research summary or progress report for *Psynopsis*. Below are summaries from six of the 10 grant recipients.

Musical knowledge in the brain

Anja-Xiaoxing Cui, Queens University

The power of music lies in our familiarity with it. To understand music's power, we need to understand how our minds distinguish familiar from unfamiliar music. Participants judged whether probe tones "fit" with a previous tone sequence. Sequences were generated either from the familiar, Western music system, or an unfamiliar, artificial music system. Following sequences generated from the familiar music system, participants were better at differentiating music-system internal and music-system external probe tones. This ability was positively correlated with music training. Results suggest that prior knowledge makes us more sensitive to music that we know, but not to music in general. Furthermore, from concurrently recorded EEG data, an event-related potential was isolated that distinguishes responses to the familiar from responses to the unfamiliar music system. This state of progress will allow new studies to be conducted investigating how we turn an unfamiliar music system into a familiar one.

Is your mind full?

The effects of an internet-delivered mindfulness-based intervention on perceived stress, psychological symptoms, and emotion regulation

Molly Cairncross, University of Windsor

The aim of this research was to develop an Internet-delivered, mindfulness-based intervention (ID-MBI) for university students. A randomized waitlist control trial was conducted to determine the program's effectiveness on a number of outcomes. Compared to the waitlist group, the intervention group showed significant improvements on emotion regulation, reductions in perceived stress, and reductions in negative affect. Both groups reported higher levels of mindfulness at postintervention; however, the effect size was larger for the mindfulness group. No changes were seen for emotional distress. Personality factors and how compliance to the program impacted the effectiveness of the program were also explored. Analyses showed that individuals in the intervention group who endorsed being more conscientious benefited more from the program (i.e., reported higher levels of mindfulness postintervention). Overall, results suggest that a brief ID-MBI may be effective in higher education settings for improving general wellbeing in students.

The academic profile of youth with pediatric stroke: Achievements, challenges and personal experiences

Claire Champigny, York University

An important cause of acquired brain injury in children, pediatric ischemic stroke can cause sequelae across a wide range of cognitive domains and, as a result, unique academic difficulties. It remains an understudied neurological condition, and its impact on school poorly understood. This study examined academic outcome in stroke using a multifaceted approach. Data were collected through a battery of neuropsychological tests, parent and youth questionnaires, medical records, and academic report cards. Results indicated that, compared to their peers, youth with stroke exhibited deficits in processing speed, verbal reasoning, and core academic skills; they required more academic accommodations, individual education plans, and assistive technology; and they were nearly 5x more likely to be diagnosed with a learning disability. Conversely, school grades, school-related quality of life, and nonverbal reasoning skills were comparable between groups. The present study promotes a nuanced understanding of the academic struggles experienced by stroke survivors.

Paternal depressive symptoms and marital quality: A meta-analysis

Kristene Cheung, University of Manitoba

Paternal depressive symptoms are associated with marital quality; however, the magnitude of the relationship varies across studies. Working under the supervision of Dr. Jen Theule at the University of Manitoba, a series of meta-analyses were conducted to (a) clarify the strength of the association and (b) explore whether study-specific characteristics moderate the strength of the relationship. Forty-two published and unpublished studies were included in the final analyses. The results of the study found that marital quality decreased as paternal depressive symptoms increased, regardless of the explored characteristics and the informant of marital quality (i.e., mothers or fathers). The findings suggest that treatments options that reduce depressive symptoms may enhance marital quality, and vice versa. Marital- or family-focused approaches to therapy may be especially advantageous in treating both depressive symptoms and marital quality. This project was completed June 2018 and presented at the 2019 CPA Convention.

High prevalence and severity of intimate partner violence among homeless women with mental illness

Faith Eiboff, University of British Columbia

Intimate partner violence (IPV) is prevalent across society and is a recognized catalyst of women's homelessness. Yet, empirical evidence examining IPV among women and men experiencing homelessness and mental illness is sparse. This research sought to identify gender-specific patterns of IPV among participants experiencing homelessness and serious mental illness in the Canadian At Home/Chez Soi study on 'Housing First'. Women reported an alarmingly high lifetime prevalence and severity of physical, sexual, and IPV injuries compared to men in the study. These results demonstrate a unique pattern of victimization that far exceeds rates of IPV found in the general population, particularly among women. Findings suggest that compared to their male counterparts, women who suffer intimate abuse may be at greater risk of homelessness in addition to a range of adverse outcomes, including increased psychiatric symptoms, revictimization, and trauma. Trauma-informed services and prevention strategies are critical to support high-risk women experiencing homelessness. This research was presented at the 2018 American Psychology-Law Society (AP-LS) Annual Conference held in Memphis, Tennessee, March 8-10, 2018.

Examining the mental health profiles of mild cognitive impairment and dementia caregivers

Brooke Beatie, University of Manitoba

Family members and friends providing care for people with mild cognitive impairment (MCI) have a high risk of becoming dementia caregivers, yet there is a dearth of studies focusing on caregivers' mental health at different cognitive impairment stages. The aims of this study were (1) to compare mental health outcomes between MCI caregivers ($n = 25$) and dementia caregivers ($n = 58$) using MANOVAs, and (2) to examine factors that help explain differences in mental health using mediation analyses. Results suggest that progressively from MCI to dementia caregiver, there is an increase in anxiety and caregiver burden. Caregiver burden may worsen because of increasing memory and behaviour problems (MBPs) of the care recipient (path $ab = 4.24$, $CI = 1.54, 7.54$) as well as a reduction in relationship satisfaction (path $ab = 3.28$, $CI = 0.84, 6.16$). MBPs and relationship satisfaction did not mediate the relationship between caregiver type and depression or anxiety.

Résumés des projets de recherche et de mobilisation des connaissances qui ont reçu une subvention de la SCP en 2017

La SCP veut soutenir les projets de recherche et de diffusion des connaissances menés par les étudiants dans tous les domaines de la psychologie au moyen d'une enveloppe de financement annuel. L'une des nombreuses façons d'atteindre cet objectif est de fournir du financement pour un concours annuel de subvention. L'enveloppe de financement accordée à ce concours existe depuis 2017. Dix subventions d'une valeur de 1 000 \$ chacune ont été remises. Pour être admissibles au financement, les bénéficiaires d'une subvention sont tenus de fournir, dans les 18 mois suivant l'attribution de leur subvention, un résumé de 150 mots ou un rapport de progression aux fins de publication dans *Psynopsis*. Voici les résumés de six des dix bénéficiaires d'une subvention.

« Musical Knowledge in the Brain »

Anja-Xiaoxing Cui, Université Queen's

Le pouvoir de la musique réside dans notre familiarité avec elle. Pour comprendre le pouvoir de la musique, nous avons besoin de comprendre comment notre esprit différencie la musique familière et la musique non familière. Les participants ont jugé si les tonalités présentées « correspondaient » à la séquence précédente. Les séquences étaient générées soit par le système musical occidental familier ou par un système musical artificiel peu familier. Après s'être fait présenter les séquences générées par le système musical familier, les participants réussissaient mieux à différencier les tonalités du système musical interne et celles du système musical externe. Cette capacité était positivement corrélée avec la formation musicale. Les résultats indiquent que la connaissance préalable nous rend très sensibles à la musique que nous connaissons, mais pas à la musique en général. En outre, à partir des données de l'EEG enregistrées simultanément, un potentiel évoqué, qui différencie les réponses à la musique familière et les réponses à la musique non familière, a été isolé. Ces nouvelles constatations permettront de réaliser de nouvelles études explorant la façon dont nous passons d'un système musical non familier à un système musical familier.

« Is your Mind Full? The effects of an internet-delivered mindfulness-based intervention on perceived stress, psychological symptoms, and emotion regulation »

Molly Cairncross, Université de Windsor

Le but de cette recherche était d'élaborer une intervention en ligne basée sur la pleine conscience, qui serait offerte aux étudiants universitaires. Un essai contrôlé randomisé avec un groupe témoin constitué d'étudiants inscrits sur une liste d'attente a été effectué pour déterminer l'efficacité du programme relativement à un certain nombre de résultats. Comparativement au groupe de la liste d'attente, le groupe intervention a affiché des améliorations significatives sur le plan de la régulation des émotions, de la réduction du stress perçu et de la réduction de l'affect négatif. Les deux groupes ont rapporté des niveaux de pleine conscience plus élevés après l'intervention; cependant, la taille de l'effet était plus importante dans le groupe pleine conscience. Aucun changement n'a été observé pour ce qui est de la détresse émotionnelle. Les facteurs de personnalité et la façon dont l'observance du programme a eu une incidence sur l'efficacité du programme ont également été étudiés. Les analyses ont montré que les individus du groupe intervention qui ont dit être plus consciencieux ont bénéficié le plus du programme (c.-à-d., ont déclaré des niveaux de pleine conscience plus élevés après l'intervention). Dans l'ensemble, les résultats indiquent qu'une brève intervention en ligne basée sur la pleine conscience peut être efficace dans les établissements d'enseignement supérieur pour améliorer le bien-être général des étudiants.

« The Academic Profile of Youth with Pediatric Stroke: Achievements, Challenges and Personal Experiences »

Claire Champigny, Université York

Cause importante de lésion cérébrale acquise chez l'enfant, l'accident vasculaire cérébral (AVC) ischémique chez les enfants peut entraîner des séquelles dans un large éventail de domaines cognitifs et, par conséquent, engendrer des difficultés scolaires particulières. Ce trouble neurologique est peu étudié, et ses

répercussions sur l'apprentissage à l'école sont mal comprises. La présente étude examinait, à l'aide d'une approche multidimensionnelle, la réussite scolaire chez les enfants qui ont subi un AVC. Les données ont été recueillies au moyen d'une batterie de tests neuropsychologiques, de questionnaires remplis par les parents et les jeunes, de dossiers médicaux et de bulletins scolaires. Les résultats indiquent que, comparativement à leurs pairs, les jeunes ayant subi un AVC présentent des déficits sur le plan de la vitesse de traitement, du raisonnement verbal et des habiletés scolaires de base; ils ont besoin de davantage de mesures d'adaptation scolaire, de plans d'enseignement individualisés et de technologie d'assistance; de plus, ils sont près de cinq fois plus susceptibles de recevoir un diagnostic de trouble d'apprentissage. En revanche, les notes, la qualité de vie liée à l'école et les habiletés de raisonnement non verbal sont comparables entre les groupes. La présente étude préconise une compréhension nuancée des difficultés scolaires vécues par les survivants d'un AVC.

« Paternal depressive symptoms and marital quality: A meta-analysis »

Kristene Cheung, Université du Manitoba

Les symptômes de dépression chez les pères sont associés à la qualité de la relation conjugale; cependant, l'ampleur de la relation varie d'une étude à l'autre. Sous la supervision de la D^{re} Jen Theule, de l'Université du Manitoba, une série de méta-analyses ont été effectuées pour : (a) préciser la force de l'association; (b) déterminer si les caractéristiques spécifiques à l'étude atténuent la force de la relation. Quarante-deux études publiées et non publiées ont été incluses dans les analyses finales. Les résultats de l'étude révèlent que la qualité de la relation conjugale diminue à mesure que les symptômes de dépression chez le père augmentent, indépendamment des caractéristiques étudiées et de la personne qui qualifie la qualité de la relation conjugale (c.-à-d., mères ou pères). Ces constatations donnent à penser que les options thérapeutiques qui réduisent les symptômes dépressifs sont susceptibles d'améliorer la qualité de la relation conjugale, et vice versa. Les approches thérapeutiques axées sur la relation conjugale ou la famille peuvent être particulièrement utiles dans le traitement des symptômes dépressifs et de la qualité de la relation conjugale. Ce projet a été achevé en juin 2018 et présenté au congrès de la SCP de 2019.

« High Prevalence and Severity of Intimate Partner Violence among Homeless Women with Mental Illness »

Faith Eiboff, Université de la Colombie-Britannique

La violence conjugale est répandue dans l'ensemble de la société et est reconnue comme étant un catalyseur de l'itinérance chez les femmes. Pourtant, les preuves empiriques qui examinent la violence conjugale chez les femmes et les

hommes en situation d'itinérance et souffrant de maladie mentale sont peu nombreuses. La présente recherche visait à déterminer les modèles de violence conjugale sexospécifiques chez les personnes en situation d'itinérance et souffrant de maladie mentale grave, qui ont participé au projet de recherche At Home/Chez Soi, une adaptation canadienne fondée sur le modèle « Logement d'abord ». Chez les femmes, la prévalence au cours de la vie et la gravité des blessures physiques et sexuelles, et de la violence conjugale subie étaient anormalement élevées par rapport aux hommes qui ont participé à l'étude. Ces résultats révèlent un modèle unique de victimisation, qui dépasse de loin les taux de violence conjugale trouvés dans la population en général, particulièrement chez les femmes. Les constatations donnent à penser que, comparativement à leurs homologues masculins, les femmes qui souffrent de violence conjugale présenteraient un risque d'itinérance accru en plus d'un éventail de répercussions néfastes, comme l'augmentation des symptômes psychiatriques, la revictimisation et les traumatismes. Les services sensibles au traumatisme et les stratégies de prévention sont essentiels pour soutenir les femmes vulnérables en situation d'itinérance. Cette recherche a été présentée au congrès annuel de l'American Psychology-Law Society (AP-LS) de 2018, qui a eu lieu à Memphis, au Tennessee, du 8 au 10 mars 2018.

« Examining the Mental Health Profiles of Mild Cognitive Impairment and Dementia Caregivers »

Brooke Beatie, Université du Manitoba

Les membres de la famille et les amis qui fournissent des soins aux personnes atteintes de trouble cognitif léger (TCL) présentent un risque élevé de devenir des proches aidants de personnes atteintes de démence; or, très peu d'études se penchent sur la santé mentale des proches aidants aux différents stades de la déficience cognitive. Les objectifs de cette étude étaient : (1) de comparer l'état de santé mentale des proches aidants qui s'occupent d'une personne ayant un TCL (n = 25) et de ceux qui s'occupent d'une personne atteinte de démence (n = 58) à l'aide d'analyses de la variance à plusieurs variables; (2) d'examiner les facteurs qui contribuent à expliquer les différences sur le plan de la santé mentale à l'aide d'analyses de médiation. Les résultats indiquent que, progressivement, entre le TCL et la démence, une augmentation de l'anxiété et du fardeau de l'aidant est observée. Le fardeau des proches aidants est susceptible de s'alourdir en raison de l'aggravation des problèmes de mémoire et de comportement de la personne dont ils s'occupent (corrélation variable a-b = 4,24, IC = 1,54, 7,54) et de la diminution de la satisfaction relative à la relation (corrélation variable a-b = 3,28, IC = 0,84, 6,16). Les problèmes de mémoire et de comportement, et la satisfaction à l'égard de la relation n'avaient pas d'incidence sur la relation entre le type de proche aidant et la dépression ou l'anxiété.

Introducing Women in Cognitive Science-Canada

*Penny M. Pexman, University of Calgary, and
Debra Titone, McGill University*

Women in Cognitive Science-Canada (WiCS-Canada, <https://www.csbbcs.org/wics/>) is the Canadian chapter of the highly successful, NSF-funded WiCS group in the US (<http://womenincogsci.org>). Our objectives are to support and encourage women who are interested or engaged in cognitive science careers, and to promote opportunities for networking, mentorship, and professional development.

WiCS-Canada was established early in 2016. We obtained a Unique Initiatives Grant from the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada to support activities in our first year, and then partnered with the Canadian Society for Brain, Behaviour, and Cognitive Science (CSBBCS; <https://www.csbbcs.org/>) for longer-term support. Thanks to this support, we offer networking and travel awards to women cognitive scientists in Canada to defray costs associated with attending the annual CSBBCS meetings. We also organize and adjudicate, with the help of our Advisory Board (that has representation from both larger and smaller Canadian institutions), two larger awards initiatives: a Women in Cognitive Science Mentorship Award, and a WiCS-Canada Seed Grant for Female Junior Scientists. The latter helps graduate students and postdoctoral scholars based in Canada to foster a new research collaboration with a senior scholar at another institution in Canada, or elsewhere.

We also hold WiCS-Canada meetings for all cognitive scientists, regardless of gender, during the CSBBCS annual meetings at the University of Ottawa (2016), the University of Regina (2017), Memorial University (2018), and the University of Waterloo in (2019). Indeed, our target article in this issue of *Psynopsis* arose from the highly successful WiCS-Canada meeting held at Waterloo entitled, “Demystifying Skill Development”, which was initiated and locally led by University of Waterloo doctoral students Melissa Meade and Jhotisha Mugon.

WiCS-Canada membership is free and open to all. We are on Twitter (@WiCSCanada) and Facebook (<https://www.facebook.com/WiCSC/>), as is the US-based WiCS (@WomenInCogSci, <https://www.facebook.com/WomenInCognitiveScience>).

“Demystifying Skill Development” at the 2019 Meeting of Women in Cognitive Science-Canada

Melissa Meade, University of Waterloo; Jhotisha Mugon, University of Waterloo; Penny M. Pexman, University of Calgary; and Debra Titone, McGill University

It often seems intimidating to branch out and acquire new research skills in academia. However, it is increasingly important for young researchers to build a repertoire of foundational technical and statistical skills for careers in both academia and industry. To initiate a conversation about skill development within the Canadian cognitive science community, WiCS-Canada made this the topic of their 2019 annual meeting at the 29th annual meeting of the Canadian Society for Brain, Behaviour and Cognitive Science. Our specific goal was to demystify the apparent challenges of acquiring new skills by enlisting a panel of junior to senior researchers who have successfully learned and implemented novel techniques (such as brain imaging, statistical analyses, and skills that translate to non-academic careers) into their existing research programs. The panel discussion was followed by a speed mentoring event that provided the opportunity for students interested in developing specific skills to speak with researchers who have successfully obtained those skills. Here, we share highlights of the valuable insights and advice from this session from our distinguished panelists. Supplemental material from each speaker may be found at <https://www.csbbcs.org/wicsc/>.



Melissa Meade



Jhotisha Mugon



Penny M. Pexman



Debra Titone

Panelist #1; Acquiring skills as a developing researcher

Jessica Robin, Rotman Research Institute, Baycrest

As a graduate student, postdoc, and even as a professor, much of skill development in academia is self-taught. As a result, however, many underestimate the breadth and depth



Jessica Robin

of their skills. Graduate students may be quick to identify strengths in study design and statistical analysis, but might overlook their experience with project management, technical writing, and supervising teams (for a list of possible skills for a psychology researcher, see

https://www.csbbcs.org/fileadmin/csbbcs/storage/wicsc_storage/JRobin_SkillsWorkshopSlide_WICSC_2019.pdf). We often don't receive formal training in all these areas, but you can seek out online courses, tutorial videos, and workshops outside of your department or university. Carve out time in your schedule to foster skill development—this can be hard with deadlines looming, but it will likely save you time in the long run. Try setting aside an hour a day to work on tutorials or watch online videos. Ask a colleague who excels at teaching or writing to give you feedback on your work. The ability to flexibly and efficiently learn new skills is arguably one of the most useful skills that a researcher develops.

Panelist #2: Seeking skills for success in early career

Hilary B. Bergsieker, University of Waterloo



Hilary B. Bergsieker

Graduate school and junior faculty positions present abundant opportunities for skill acquisition and early-career professionals cite technical mastery as their predominant focus.¹ But which skills should we master? My approach involved retrospection, reconnaissance, research, and resources.

Retrospection entailed reflecting on past successes, hobbies, and interests. Scholars can excel in areas where they previously struggled but building on an existing strength or passion facilitates training (e.g., the math team prepared me to explore complex statistics).

Reconnaissance included scouting out leaders' practices, inside and outside my field (e.g., network courses in Sociology). Seek "sharable" skills: popular tools like R with an active following track advances and foster collaboration better than esoteric skillsets.

Research questions drove my training, sometimes requiring specialized skills (e.g., dyadic structural equation modeling). Novel methods providing research answers (not merely sophistication or "sizzle") can differentiate you on the market.

Resources available locally (or in recommended workshops, e.g., the DATIC series) can accelerate learning and reduce your odds of "novice" errors.² Self-teaching builds intimate tool knowledge but is ideally integrated with expert consultation.

Panelist #3: Demystifying skill development in education research

Barbara Fenesi, Western University

Skill: Four years ago, I began applying functional near infrared spectroscopy (fNIRS – nirx.net) to study how physical activity impacts brain function and student learning.

Challenge #1: Resources. Applied research using fNIRS is in its infancy and, therefore, the



Barbara Fenesi

initial resources to help develop this skill were challenging to find. Solution: Build a team, become resourceful. I was fortunate to find a colleague who was also invested in learning fNIRS. We learned how to conduct studies and developed our own analysis system by consulting software technicians. Shared resolve and determination will enhance your resourcefulness and can fuel your progress.

Challenge #2: Time. Solution: Demands for productivity are endless, and you may feel too overwhelmed to learn something new. Some acquire skills incrementally, setting aside 1-2 hours per day to learn. My approach was full immersion. Although other areas went on the backburner (e.g., publications), I believed that the high initial investment would pay off in the long run. However, everyone's circumstances are different, and you should do what is most comfortable and sustainable.

Take-home: My new skill has immensely expanded my capacity for interdisciplinary research. Many jobs favour individuals who can consider diverse perspectives when solving problems. Learning new skills that expand your interdisciplinary perspective will pay dividends in the future.

Panelist #4: Career paths outside academia

Caroline Palmer, McGill University



Caroline Palmer

Academic departments can be exciting workplaces, but they can also be challenging places to find employment. Fortunately, psychology students have employment options in industry, government, and non-profit organizations. This panel addressed how psychology graduate students can prepare themselves for a non-academic job market. As Director of graduate training grants, I have worked with industry and non-government organization partners to offer doctoral students funded, non-academic internships. Our partners valued the internships that provided them with highly qualified personnel who use cutting-edge technologies and whose experimental design and testing expertise is important for product development.

Graduate trainees can make themselves strong candidates for non-academic careers with three simple steps:

- identify transferable skills (those learned in one setting; for instance, graduate school, and applied to another setting, such as industry;
- prepare a resume (different from CV) with those skills; and
- pursue a short (one-semester), non-academic internship.

Trainees who follow these steps will be in an excellent position to pursue career options that build on their PhD-related skills. Several sources offer students at Canadian universities short-term internships. Further detail on these three steps is available at https://www.csbbcs.org/fileadmin/csbbcs/storage/wicsc_storage/CPalmer-PresentationWiCS-Canada-2019.pdf.

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

Les Chercheuses en Sciences Cognitives – Canada

*Penny M. Pexman, Université de Calgary, et
Debra Titone, Université McGill*

Les Chercheuses en Sciences Cognitives – Canada (WiCS-Canada, <https://www.csbbcs.org/wics/>) est la section canadienne de WiCS, un organisme très actif, financé par la Fondation nationale des sciences des États-Unis (<http://womenincogsci.org>). Les objectifs de WiCS-Canada sont de soutenir et d'encourager les femmes qui s'intéressent à une carrière en sciences cognitives ou qui font carrière dans ce domaine, et de promouvoir les possibilités de réseautage, de mentorat et de perfectionnement professionnel.

WiCS-Canada a été créé au début de 2016. Nous avons obtenu une subvention du Fonds d'initiatives uniques du Conseil de recherches en sciences naturelles et génie du Canada pour appuyer les activités de notre première année, puis nous nous sommes associés à la Société canadienne des sciences du cerveau, du comportement et de la cognition (SCSCC) (<https://www.csbbcs.org/>) pour du soutien à plus long terme. Grâce à ce soutien, nous offrons des bourses de voyage et de réseautage aux chercheuses en sciences cognitives au Canada, qui servent à couvrir les frais associés à la participation aux réunions annuelles de la SCCSC. De plus, avec l'aide de notre comité consultatif (qui est formé de représentants d'universités canadiennes de grande et de moins grande envergure), nous administrons deux grands programmes de prix et de subventions – le Women in Cognitive Science Mentorship Award et une subvention pour les jeunes chercheuses, la WiCS-Canada Seed Grant for Female Junior Scientists – et nous en sélectionnons les lauréates. Cette dernière aide les étudiantes des cycles supérieurs et les boursières postdoctorales établies au Canada à financer des collaborations de recherche nouvelles avec des chercheurs-boursiers d'un autre établissement du Canada, ou ailleurs.

Nous organisons également les réunions de WiCS-Canada pour tous les chercheurs en sciences cognitives, peu importe le sexe, qui se tiennent pendant les assemblées annuelles de la SCCSC à l'Université d'Ottawa (2016), à l'Université de Regina (2017), à l'Université Memorial (2018) et à l'Université de Waterloo (2019). En fait, l'article que nous avons rédigé pour le présent numéro de *Psygnopsis* est né de la réunion très réussie de WiCS-Canada, tenue à Waterloo, intitulée « Démystifier le développement des compétences », qui était lancée et dirigée localement par deux étudiantes au doctorat de l'Université de Waterloo, Melissa Meade et Jhotisha Mugon.

L'adhésion à WiCS-Canada est gratuite et ouverte à tous (). Nous sommes sur Twitter (@WiCSCanada) et sur Facebook (<https://www.facebook.com/WiCSC/>); WiCS est aussi sur Twitter (@WomenInCogSci) et sur Facebook <https://www.facebook.com/WomenInCognitiveScience>.

« Démystifier le développement des compétences » à la réunion de 2019 des Chercheuses en Sciences Cognitives – Canada

Melissa Meade, Université de Waterloo, Jhotisha Mugon, Université de Waterloo, Penny M. Pexman, Université de Calgary, et Debra Titone, Université McGill

Il semble souvent intimidant de se diversifier et d'acquérir de nouvelles compétences en recherche dans les universités. Cependant, il est de plus en plus important pour les jeunes chercheurs de se bâtir un répertoire de compétences techniques et statistiques de base pour mener une carrière dans les universités et l'industrie. Afin d'amorcer la discussion sur le perfectionnement des compétences dans le milieu des sciences cognitives au Canada, WiCS-Canada a fait de ce sujet le thème de sa réunion annuelle de 2019, qui a eu lieu pendant la 29^e assemblée annuelle de la Société canadienne des sciences du cerveau, du comportement et de la cognition. Notre objectif principal était de démystifier les difficultés apparentes liées à l'acquisition de nouvelles compétences, en formant un groupe d'experts composé de jeunes chercheurs, de chercheurs en milieu de carrière et de chercheurs chevronnés, qui ont réussi à apprendre et à mettre en œuvre de nouvelles techniques (comme l'imagerie cérébrale, les analyses statistiques, et des compétences qui se traduisent par des carrières hors des universités) dans leurs programmes de recherche actuels. La discussion de groupe a été suivie par une séance de mentorat éclair, qui a donné l'occasion aux étudiants désireux d'acquérir des compétences particulières à parler avec des chercheurs qui ont réussi à développer ces compétences. Ici, nous vous faisons part des faits saillants des observations et des conseils précieux que nous ont offerts les distingués membres du groupe d'experts. De la documentation complémentaire fournie par chaque conférencier se trouve à l'adresse <https://www.csbbcs.org/wicsc/>.

Experte no 1 - L'Acquisition de compétences en tant que chercheur en formation *Jessica Robin, Rotman Research Institute, Baycrest*

Pour les étudiants diplômés, les étudiants au postdoctorat, voire les professeurs, une grande partie du perfectionnement des compétences en milieu universitaire se fait de manière autodidacte. Or, cela peut amener ceux-ci à sous-estimer l'ampleur et la profondeur de leurs compétences. Les étudiants des cycles supérieurs peuvent être très habiles pour déterminer les forces d'une étude et d'une analyse statistique, mais ne pas se rendre compte de leur expérience en gestion de projet, en rédaction technique et en supervision d'équipes (pour une liste des compétences possibles à posséder par un chercheur en psychologie, voir https://www.csbbcs.org/fileadmin/csbbcs/storage/wicsc_storage/JRobin_SkillsWorkshopSlide_WiCSC_2019.pdf). Nous ne recevons pas souvent de formation officielle dans ces domaines, mais vous pouvez rechercher des cours en ligne, des didacticiels vidéo et des ateliers en dehors de votre département ou de

l'université. Trouvez du temps dans votre horaire pour le perfectionnement des compétences; cela peut être difficile avec les échéances qui arrivent à grands pas, mais cela vous fera probablement économiser du temps à long terme. Essayez de réserver une heure par jour pour apprendre avec des didacticiels ou regarder des vidéos en ligne. Demandez à un de vos collègues qui excelle en enseignement ou en rédaction de vous faire des commentaires sur votre travail. La capacité d'apprendre de nouvelles compétences avec souplesse et efficacité est sans doute l'une des compétences les plus utiles qu'un chercheur peut acquérir.

Experte no 2 : La recherche de compétences pour réussir en début de carrière

Hilary B. Bergsieker, Université de Waterloo

Les postes aux études supérieures et les postes de professeurs débutants présentent de multiples occasions d'acquérir des compétences, et les professionnels en début de carrière mentionnent que la maîtrise technique est la compétence qui importent le plus pour eux¹. Mais quelles compétences devrions-nous chercher à maîtriser? Mon approche a fait appel à la rétrospection, à la reconnaissance, à la recherche et aux ressources.

La rétrospection comporte une réflexion sur les réussites passées, les passe-temps et les intérêts. Les universitaires peuvent exceller dans des domaines qui leur donnaient du fil à retordre auparavant, mais miser sur une force déjà acquise ou sur un sujet qui vous passionne facilite la formation (p. ex., l'équipe de mathématiques m'a préparée à explorer les statistiques complexes).

La reconnaissance implique l'examen des pratiques des chefs de file, à l'intérieur et à l'extérieur de mon domaine (p. ex., des cours sur les réseaux sociaux en sociologie). Recherchez des compétences « partageables » : outils populaires, comme le logiciel R, ainsi qu'un suivi actif, qui permet de suivre les progrès scientifiques et favorise plus la collaboration que les compétences ésotériques.

Les questions de recherche ont stimulé ma formation, exigeant parfois des compétences spécialisées (p. ex., la modélisation par équation structurelle dyadique). Les méthodes de recherche nouvelles qui fournissent des réponses (pas simplement la complexité ou l'intérêt) peuvent vous différencier sur le marché.

Les ressources disponibles localement (ou dans des ateliers recommandés, par ex., la formation DATIC) peuvent accélérer l'apprentissage et réduire les risques de faire des « erreurs de débutant »². L'autoapprentissage construit la connaissance personnelle de l'outil, mais est idéalement intégré à la consultation d'experts.

Experte no 3 : Démystifier le perfectionnement des compétences en recherche en éducation

Barbara Fenesi, Université Western

Compétence : il y a quatre ans, j'ai commencé à appliquer la spectroscopie proche infrarouge fonctionnelle (SPIRF - nirx.net) afin d'étudier comment l'activité physique modifie le fonctionnement du cerveau et l'apprentissage chez les étudiants.

Défi n° 1 : Ressources. La recherche appliquée à l'aide de la SPIRF est encore jeune et, par conséquent, les ressources initiales nécessaires pour acquérir cette compétence étaient difficiles à trouver. Solution : former une équipe, être ingénieux. J'ai eu la chance d'avoir un collègue qui avait aussi investi dans l'apprentissage de la SPIRF. Nous avons appris à réaliser des études et élaboré notre propre système d'analyse en demandant conseil à

des techniciens spécialisés en logiciels. La mise en commun et la détermination permettront d'améliorer votre ingéniosité et peuvent alimenter vos progrès.

Défi n° 2 : le temps. Solution : les exigences de productivité sont sans limites, et il est bien possible que vous soyez trop débordé pour apprendre quelque chose de nouveau. Certaines personnes acquièrent de nouvelles compétences par étapes, en mettant de côté une ou deux heures par jour pour se consacrer à leur apprentissage. J'ai choisi l'immersion complète comme approche. Même si d'autres domaines ont été relégués au second plan (p. ex., publications), j'estimais que mon investissement initial élevé serait rentable à long terme. Cependant, toutes les situations sont différentes, et vous devez faire les choses avec lesquelles vous êtes à l'aise, et qui sont durables.

À retenir : la nouvelle compétence acquise a considérablement augmenté mes compétences en recherche interdisciplinaire. Beaucoup d'emplois favorisent les personnes qui sont capables de considérer des perspectives diverses lorsqu'il s'agit de résolution de problèmes. L'apprentissage de nouvelles compétences qui permettent d'élargir votre perspective interdisciplinaire sera payant plus tard.

Experte no 4 : Les cheminements de carrière en dehors du milieu universitaire

Caroline Palmer, Université McGill

Les départements universitaires peuvent être des milieux de travail passionnants mais il est parfois difficile d'y trouver un emploi. Heureusement, il y a, pour les étudiants en psychologie, des possibilités d'emploi dans l'industrie, au gouvernement et dans des organismes sans but lucratif. Ce groupe d'experts a examiné comment les étudiants diplômés en psychologie peuvent se préparer à un marché du travail non universitaire. En ma qualité de directrice des bourses de formation pour les étudiants au doctorat, j'ai travaillé avec des partenaires de l'industrie et d'organisations non gouvernementales pour offrir aux étudiants au doctorat des stages subventionnés, hors du milieu universitaire. Nos partenaires prisaient les stages qui leur fournissaient du personnel hautement qualifié, qui utilise des technologies de pointe et dont l'expertise en méthodologie expérimentale et en tests expérimentaux est importante pour le développement de produits.

Les stagiaires peuvent devenir de bons candidats pour des postes non universitaires en suivant les trois étapes simples que voici :

- Déterminer les compétences transférables (celles qui sont enseignées dans un milieu, par exemple, dans une école d'études supérieures, et appliquées dans un autre contexte, comme l'industrie);
- Préparer un résumé de votre expérience et de votre formation professionnelle (différent d'un CV) qui comprend ces compétences;
- Effectuer un bref stage non universitaire (un semestre).

Les stagiaires qui suivent ces étapes seront en excellente position pour choisir une carrière qui met à profit les compétences acquises au doctorat. Plusieurs sources offrent des stages à court terme aux étudiants des universités canadiennes. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur ces trois étapes à l'adresse https://www.csbccs.org/fileadmin/csbccs/storage/wicsc_storage/CPalmer-PresentationWiCS-Canada-2019.pdf.

Pour la liste complète des références, veuillez consulter www.cpa.ca/psynopsis.

CPA HIGHLIGHTS



Below is a list of our top activities since the last issue of Psynopsis. Be sure to contact membership@cpa.ca to sign up for our monthly CPA News e-newsletter to stay abreast of all the things we are doing for you!

1 International Summit on Psychology and Global Health

From November 14-16 we participated in the inaugural *International Summit on Psychology and Global Health: A Leader in Climate Action* in Lisbon, Portugal. Leaders in the field of psychology came together from nearly 40 countries to focus on global climate change, and psychology's role in addressing it. CEO Dr. Karen Cohen signed the conference's proclamation, a pledge by 33 leaders from around the world to direct resources in support of UN Sustainable Development Goal 13: Take action to combat climate change and its impacts.

2 Supplementary Health Insurance Guide

We are pleased to announce the launch of a guide intended to support health providers whose services are covered or reimbursed through private extended health insurance plans. The guide, initiated by the CPA, was the result of a collaboration among several regulated health provider associations and the Canadian Life and Health Insurance Association (CLHIA). It is intended to help healthcare providers understand the private health insurance environment so they can in turn help their patients and clients understand the services they receive through their insurance plans.

3 Canadian Professional Associations of Psychology

One of the ways the CPA supports professional affairs across the country is by participating in, and being a financial supporter of, the work of our provincial and territorial partners who come together on CPAP; Canadian Professional Associations of Psychology. The most recent CPAP meeting was in Montreal in November, at which time CPAP also met with the Association of Canadian Psychology Regulatory Organizations (ACPRO) for the first time in many years. CPAP meetings, held bi-annually, are a time for CPAP association leadership to share the considerable work being done in each jurisdiction, to talk about issues of common interest, and to be informed by the associations' many advocacy successes.

4 College of Family Physicians of Canada

The CPA was very glad to accept an invitation to a meeting of the College of Family Physicians of Canada (CFPC) in Toronto in November. The meeting was held to discuss collaboration between Family Physicians, Psychiatrists, and Psychologists to integrate mental health services in primary care. We engaged in a discussion about key themes to pursue for a joint edition of CFPC's next Innovations in Primary Care case series. The joint edition will feature positive collaborative partnerships between family physicians, psychologists, and psychiatrists that illustrates innovative ways of overcoming the many common barriers to better shared mental health care.

5 Membership Renewals

It is time to renew your membership—your connection to nearly 7,000 psychology professionals and students from across Canada. Make sure to check your inbox for membership renewal information.

6 Convention Planning

Planning continues for the CPA's 81st annual national convention, May 28-30 in Montreal. Confirmed plenary speakers include Dr. Steven Pinker and Dr. Marylène Gagné. Registration for the convention will open in January. Visit the convention website regularly for updates. Addresses will also be given by Dr. Suzanne Stewart, CPA's Honorary President, and Dr. Ian Nicholson, CPA President.

7 Student Research Grants Funding Envelope

We received over 30 applications for the CPA's 3rd funding envelope for student research grants. The CPA's Scientific Affairs Committee is currently reviewing the applications; results will be known by the end of January.

8 What's Next for Graduate Training in Psychology in Canada?

Drawing on two summits the CPA hosted in May 2018, the November 2019 special issue of *Canadian Psychology/ Psychologie canadienne* focuses on how academia, research, and graduate training have changed in the 21st century and the adaptations these changes require.

9 CPA Staff Update – Education and Professional Development Advisor

In November, we welcomed Mr. David Mercer as our new Education and Professional Development Advisor. David holds a Master's degree in Sociology and another in Adult Education. He was Nova Scotia's first Health Education Strategist and was a special advisor to Nova Scotia's deputy minister of labour and advanced education. He comes to CPA directly from the Nova Scotia Health Authority, where he was most recently an analyst in continuing care.

10 CPA Staff Update – Communications Specialist

Also in November, we welcomed our new Communications Specialist, Eric Bollman. Eric did communications for two charities before coming to CPA. He worked with The Dementia Society of Ottawa and Renfrew County, and with homeless youth at Operation Come Home. Prior to that, he spent 17 years as a morning radio personality on Ottawa's classic rock station 106.1 CHEZ.

Want to learn
new skills?
Need to fulfill
your CE
requirements?

We've
got you
covered!

We're pleased to offer a
number of high quality
web-based courses to
help you meet your
professional development
needs.



Register at <https://cpa.ca/professionaldevelopment/webcourses/>.

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 pour vous abonner à notre bulletin électronique mensuel, les *Nouvelles de la SCP*.
Vous serez ainsi au courant de tout ce que nous accomplissons pour vous!

1 International Summit on Psychology and Global Health

Du 14 au 16 novembre, nous avons participé à la toute première édition de l'*International Summit on Psychology and Global Health: A Leader in Climate Action*, qui s'est tenue à Lisbonne, au Portugal. Des chefs de file du domaine de la psychologie, provenant de près de 40 pays, se sont réunis pour réfléchir sur le changement climatique mondial, et sur le rôle de la psychologie dans la lutte contre les changements climatiques. La chef de la direction, la D^{re} Karen Cohen, a signé la proclamation adoptée à l'issue du sommet; il s'agit d'un engagement pris par 33 dirigeants du monde entier d'affecter des ressources pour soutenir l'objectif de développement durable n° 13 de l'Assemblée générale des Nations unies : mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.

2 Guide sur l'assurance-maladie complémentaire

Nous sommes heureux d'annoncer le lancement d'un guide s'adressant aux prestataires de services de santé dont les services sont couverts ou remboursés par un régime privé d'assurance-maladie complémentaire. Créé à l'initiative de la SCP, le guide est le résultat d'une collaboration entre plusieurs associations de fournisseurs de soins de santé réglementés et l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP). Il vise à aider les fournisseurs de soins de santé à comprendre l'environnement de l'assurance-maladie privée pour qu'ils puissent, à leur tour, aider leurs patients et leurs clients à comprendre les services qu'ils reçoivent par l'intermédiaire de leur régime d'assurance.

3 Conseil des sociétés professionnelles de psychologues

Parmi les moyens qu'elle utilise pour soutenir les affaires professionnelles dans l'ensemble du pays, la SCP participe aux activités de ses partenaires des provinces et des territoires, réunis au Conseil des sociétés professionnelles de psychologues (CSPP), ou en finance les activités. La plus récente réunion du CSPP a eu lieu à Montréal, en novembre, au moment où le CSPP et l'Association des organisations canadiennes de réglementation en psychologie se réunissaient pour la première fois depuis de nombreuses années. Les réunions du CSPP, qui ont lieu deux fois par année, sont l'occasion, pour les dirigeants des associations membres du CSPP, de faire connaître le travail considérable qui se fait dans chaque province et territoire, de parler de questions d'intérêt commun et de s'informer sur les résultats des activités de représentation menées par chaque association.

4 Collège des médecins de famille du Canada

La SCP était très heureuse d'être invitée à une réunion du Collège des médecins de famille du Canada (CMFC), qui a eu lieu à Toronto, en novembre. La réunion avait pour but de discuter de la collaboration entre médecins de famille, psychiatres et psychologues afin d'intégrer les services de santé mentale dans les soins primaires. Nous avons discuté sur les principaux thèmes à développer dans une édition conjointe du prochain numéro d'Innovation en soins primaires du CMFC. L'édition conjointe présentera des partenariats de collaboration positive entre médecins de famille, psychologues et psychiatres, illustrant des façons novatrices de surmonter les nombreux obstacles qui nuisent à l'amélioration des soins de santé mentale partagés.

5 Renouveau de l'adhésion

Il est maintenant le temps de renouveler votre adhésion à la SCP, le seul et unique point de contact qui vous relie à près de 7 000 professionnels de la psychologie et étudiants en psychologie de partout au Canada. Surveillez vos courriels car vous recevrez sous peu de l'information sur le renouvellement de l'adhésion.

6 Planification du congrès

La planification du 81^e congrès national annuel de la SCP, qui aura lieu du 28 au 30 mai à Montréal, se poursuit. Les conférenciers des séances plénières qui ont confirmé leur présence sont le D^r Steven Pinker et la D^{re} Marylène Gagné. La période d'inscription au congrès commencera en janvier. Visitez régulièrement le site Web du congrès pour vous tenir au courant. La Dre Suzanne Stewart, présidente honoraire de la SCP, et le Dr Ian Nicholson, président de la SCP, prononceront également une allocution.

7 Enveloppe de financement pour les projets de recherche et de diffusion des connaissances menés par les étudiants

Nous avons reçu plus de 30 demandes de subventions dans le cadre du troisième concours de subventions de recherche pour les étudiants de la SCP. Le Comité des affaires scientifiques de la SCP étudie en ce moment les demandes; les résultats seront connus à la fin de janvier.

8 L'avenir de la formation des diplômés en psychologie au Canada

En s'appuyant sur les deux sommets organisés par la SCP en mai 2018, le numéro spécial de *Psychologie canadienne*, paru en novembre 2019, porte sur les changements qu'ont connus le milieu universitaire, la recherche et la formation des diplômés au 21^e siècle, et sur les modifications qu'il faut apporter pour s'adapter aux nouvelles réalités.

9 Nouvel employé à la SCP – Conseiller en formation et en perfectionnement professionnel

En novembre, nous avons accueilli notre nouveau conseiller en formation et en perfectionnement professionnel, M. David Mercer. David est titulaire d'une maîtrise en sociologie et d'une maîtrise en éducation des adultes. Premier stratège en éducation sur la santé de la Nouvelle-Écosse, il a été conseiller spécial du sous-ministre du Travail et de l'Éducation postsecondaire. Il arrive à la SCP directement de la Régie de la santé de la Nouvelle-Écosse, où il était, jusqu'à récemment, analyste en soins continus.

10 Nouvel employé à la SCP – Spécialiste en communication

En novembre, nous avons accueilli notre nouveau spécialiste en communication, Eric Bollman. Avant d'être embauché à la SCP, Eric s'occupait des communications de deux organismes de bienfaisance. Il a travaillé à la Dementia Society of Ottawa, et avec des jeunes sans-abri, à Opération rentrer au foyer. Avant cela, il a été, pendant 17 ans, à la barre de l'émission du matin de la station de rock classique d'Ottawa, CHEZ 106,1.



Avez-vous des idées pour nos prochains numéros?

Veillez nous envoyer vos suggestions de thèmes, de rédacteurs en chef invités et d'articles à psynopsis@cpa.ca! Visitez cpa.ca/psynopsis pour en apprendre d'avantage.



In Memoriam

Michael J Teschuk, PhD (1964 – 2019)

Drs. Lesley Graff, University of Manitoba; Jane Bow, University of Manitoba; Kerri Ritchie, The Ottawa Hospital; Susan Jerrott, IWK Health Centre; and Arlene Young, University of Guelph

Dr. Mike Teschuk died peacefully at home with his family on November 14, 2019, following a courageous battle with cancer. He was the longtime Residency Training Director and an Assistant Professor in the Department of Clinical Health Psychology, Max Rady College of Medicine, University of Manitoba; he was also on medical staff as a child psychologist at the Health Sciences Centre in Winnipeg. He obtained his Bachelor degree at the University of British Columbia, and his doctorate at the University of Waterloo. He was hired directly from his residency at the University of Manitoba, starting on faculty with the department in 1995. Mike's passion for teaching, his genuine curiosity and keen intellect, his humour and compassion were apparent to all who had the opportunity to work with him, patients and colleagues alike. On November 22, the day of his memorial service, the University of Manitoba lowered their flag in his honour.

Mike's leadership and skill in teaching were evident early in his career. He was proactive in engaging faculty in a broader range of teaching activities, facilitating expansion of the department's role in undergraduate medical teaching. He was regarded as an engaging lecturer and a thought-provoking tutorial leader, nominated multiple years by the Manitoba Medical Students Association for their Teaching Excellence Award. Mike's commitment to high standards of professional training earned him the department's Robert McIlwraith Award for Excellence in Clinical Training in 2018, through a unanimous nomination by the residency class. In their nomination letter, the residents identified "commitment to mentoring, teaching, and supervising ... went far above and beyond what was required of a supervisor... in terms of time, presence, and dedication to student learning".

He was also a talented clinician. He had a playfulness and creativity with young children that helped them engage in the hard work of therapy. His warmth and clinical skills sensitively disarmed the most frightened and reluctant teens so they could meaningfully connect. His deep clinical knowledge had trainees and interdisciplinary colleagues frequently seeking his counsel.

Mike served as the Residency Program Director for the University of Manitoba's training program for over a decade, completing his final term in June 2019. He led the program through two successful national accreditations, with exemplary results. He significantly expanded diversity training experiences for the residents; he championed training in emerging areas of care and significant unmet need such as indigenous health and primary care; he enhanced residents' involvement as undergraduate medical student instructors, and in inter-professional training. He elevated the profile of the rural training stream nationally to attract highly competitive candidates.

His genuine enthusiasm for professional and personal fulfillment through a career with Clinical Health Psychology was instrumental in recruitment of beginning career colleagues. In 2015, Mike was invited by the Associate Dean, Postgraduate Medical Education, to serve on the senior Policy Committee, an indication of the respect of his physician colleagues. In 2019, he was awarded the Canadian Association of Medical Education Certificate of Merit, one of only two recipients from the University of Manitoba's College of Medicine.

Widely acknowledged in the professional psychology community as a national leader in post-graduate training, Mike served on the Executive of the Canadian Council of Professional Psychology Programs (CCPPP; 2011-2017), and was on the steering committee for CPA's 2019 national summit on professional training. He also served on a national residency supply and demand task force (CPA; completed 2017). He was frequently called upon to advise other residency programs across Canada, particularly those undergoing changes or challenges. He was a gifted mentor, especially valued for his wisdom, pragmatism, and humour. Mike was the epitome of mindfulness well before it was a recognized approach; he listened to everyone with genuine interest and embraced the moment. He was also a lot of fun to be with - colleagues consistently identified that working with him in any capacity was a pleasure. In 2017, he was recognized for his mentoring contributions through the CCPPP Executive Special Award.

For Mike, family was first. His dearest friend was also his partner in life: Dr. Patti Fergusson, a psychologist who is also on faculty and medical staff with Clinical Health Psychology. He was immensely proud of their children, and friends and colleagues came to share his joy in their achievements: Cameron, the scholar who shared Mike's commitment to community; Erin, the Olympic athlete and a people person like her dad; and their youngest, James, who is following in his parents' footsteps in the helping professions.

Mike's colleagues locally and across Canada have reached out in their shared sorrow for the loss of an exceptional man whose personal qualities were so seamlessly interwoven with his professional contributions. His greatest professional legacy will be his vision and dedication to the training of the next generation of psychologists. He has launched the careers of close to 100 professional psychologists now working all over the country, who will remember him as a mentor with boundless confidence in them, and endless willingness to talk with them about anything and everything.

Mike's amazing enthusiasm, positive outlook on life, and unique combination of exemplary leadership, energy, and knowledge on one hand and warmth, humanity, and generosity on the other made him a treasured friend and colleague. The profession has lost an exceptional colleague, who enriched the lives of those around him, and whose passing leaves a space in the hearts of so many that will be difficult to fill.

A conference on intercultural research at Shanghai International Studies University

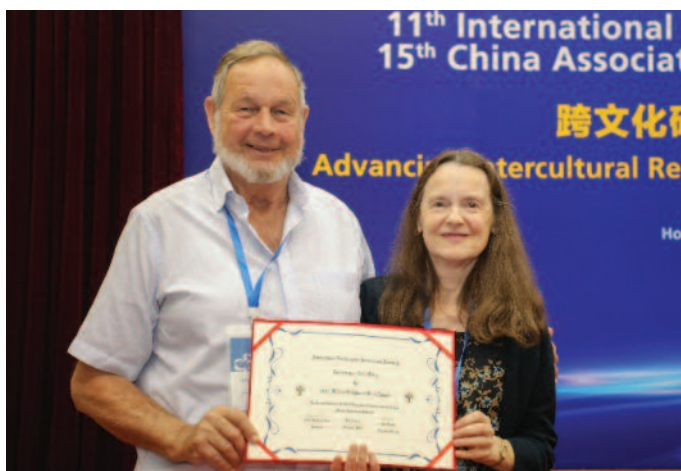
John Berry, PhD, Member, International Relations Committee

The eleventh congress of the International Academy for Intercultural Research was held in China, hosted by the Shanghai International Studies University, from July 7 to 11, 2019. The theme of the conference was “Advancing Intercultural Research and Dialogue: Crossing Boundaries and Building Bridges”. At the opening ceremony we were welcomed by the President (Academic Head) and the Chairman (Party Secretary) of the university, followed by an address by Irene Bokova, recently retired Director of UNESCO. A banquet was held in the famous Bund quarter that was built during the opening of China to Western concessions in the late 19th century. There were over 200 participants from 21 countries presenting 8 keynotes, 25 symposia, and 49 paper and poster sessions. Canadians at the conference included Saba Safdar and Maya Yampolski (who both organised symposia); Jennifer Taking and Alexandria West (who presented their research); and John Berry, who won the Outstanding Book Award for *Mutual Intercultural Relations*.

Un congrès sur la recherche interculturelle à l'Université des études internationales de Shanghai

John Berry, Ph. D., membre, Comité des relations internationales

Le onzième congrès de l'International Academy of Intercultural Research a eu lieu en Chine, sous les auspices de l'Université des études internationales de Shanghai, du 7 au 11 juillet 2019. Le thème du congrès était « L'avancement de la recherche et du dialogue interculturel : Traverser les frontières et bâtir des ponts ». Lors de la cérémonie d'ouverture, le recteur (directeur des affaires universitaires) et le président (secrétaire du parti) de l'université ont prononcé le discours de bienvenue, qui était suivi par l'allocution d'Irina Bokova, ancienne directrice générale de l'UNESCO récemment retraitée. Un banquet a eu lieu dans le célèbre quartier du Bund, qui a été construit lors de l'ouverture de la Chine aux concessions occidentales à la fin du 19^e siècle. Plus de 200 participants de 21 pays ont participé au congrès; huit discours-programme, 25 symposiums et 49 affiches et présentations par affiches ont été présentés. Les Canadiens qui ont assisté à l'événement étaient, entre autres, Saba Safdar et Maya Yampolski (qui ont tous deux organisé des symposiums), Jennifer Taking and Alexandria West (qui ont présenté leur recherche), et John Berry, qui a remporté l'Outstanding Book Award pour son livre *Mutual Intercultural Relations*.



John Berry, the recipient of the Outstanding Book Award with Jane Jackson, Chinese University of Hong Kong

John Berry, le lauréat de l'Outstanding Book Award, en compagnie de Jane Jackson, Université chinoise de Hong Kong



International Relations Committee at the International Academy for Intercultural Research, Shanghai

Comité des relations internationales de l'International Academy for Intercultural Research, Shanghai

CPA - SCP - 2019 HALIFAX

Days
3
Jours



Delegates
1,219
Délégues



GIMME-5's
Présentations
éclair
71



CPA pre-convention
workshops
7
Ateliers
précongrès



Keynote
Addresses

4

Conférences
principales



Posters
441
Affiches



Section Chair
Addresses

6

Causeries présentées
par les présidents
de section



Professional
Development Workshop
25

Ateliers de perfectionnement
professionnel



12-minute Spoken
Presentations

61

Présentations
orales de
12 minutes



Symposia
40
Symposiums



Section Featured
Speakers/Symposia

18

Conférences/symposiums
organisés par les sections



Days
3
Jours



Delegates
263
Délégués



CPA pre-convention
workshops
2
Ateliers
précongrès



Featured
Speakers

4

Conférenciers
invités



Posters
62
Affiches



GIMME-5's
Présentations
éclair
7



Professional
Development Workshop
7

Ateliers de perfectionnement
professionnel



12-minute Spoken
Presentations

15

Présentations
orales de
12 minutes



Symposia
31
Symposiums



LAUREATES OF THE 2019 CPA CERTIFICATE OF ACADEMIC EXCELLENCE

ACADIA UNIVERSITY

Department of Psychology

Honours ThesisBrandi Milligan
Marcus Rafferty
Brianna Weagle**Masters Thesis**Kay Jenson
Cheryl Oxford**ADLER GRADUATE
PROFESSIONAL SCHOOL INC.**

Department of Psychology

Masters ThesisAlexander J. Bond
Joyce Lai
Raisa-Lee Wimbs**BISHOP'S UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisJulie Leboeuf
Farah-Roxanne Stonebanks
Emilie Verret**CAPE BRETON UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisTaegen McPee
Gabrielle Smith**CARLETON UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisMyriam Harper
Molly Watson
Andrew Dawson
Masters Thesis
Silvana Agterberg
Lauren Thompson
Jesika Walker**Doctoral Thesis**Elisabeth Leroux
Chang Xu
Susan Yamamoto**CONCORDIA UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisAnna-Francesca
Boatswain-Jacques
Nathalie Germain
Stephanie Pietrangelo**Masters Thesis**Nicole Atkinson
Olivia Kuzyk
Lisa Serravalle**Doctoral Thesis**Elizabeth Morin-Lessard
Jinshia Ly**DALHOUSIE UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisEmily Cote
Kiyana Kamali
Alysha Pelley**Masters Thesis**Filip Kosel
Dylan Miller
Ryan Wheeler**Doctoral Thesis**Christopher Cowper-Smith
Meghan Schinkel**HURON UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisLeonid Beletski
Taylor Boyd
Robin Doyle**KWANTLEN POLYTECHNIC
UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisZachariah Hamzagic
Devinder Khera
Connor Mitchell**LAKEHEAD UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisHailey Gilmour
Jessica Paglaro
Erika Puiras**Masters Thesis**Tiffany Leung
Jessica Lund**Doctoral Thesis**Alexandra Drawson
Liane Kandler**LAURENTIAN UNIVERSITY**Psychology UG and
MA Program**Honours Thesis**Matthew Baker
Emily Cowan
Alexandre Dionne
Masters Thesis
Emalie Hendel
Annalie Pelot
Breeanna Streich**MacEWAN UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisRachel Dean
Megan Hamel
Elena Volk**MCGILL UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisRobby Jenkins
Anjie Ni
Serena Romanelli**MOUNT ALLISON UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisSophie Hanson
Kyle Milley
Seth Winward**MOUNT ROYAL UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisStephanie M. Bell
Julie M. Porter
Hannah Storrs**MOUNT SAINT VINCENT
UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisRaquel Chater
Laura Pimer
Lauren Ross**Masters Thesis**Emma Carter
Mikayla Kerr**QUEEN'S UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisMaya Albin
Lauren Lin
Paige Wright**Masters Thesis**Nelly Matorina
Meghan McInnis
Lindsay Yessick**Doctoral Thesis**Samantha Dawson
Michael Grossman
Michael Best**RYERSON UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisHedda Berntsen
Joseph Rovetti
Emily Wood**Masters Thesis**Shira Segal
Kathleen Stewart**Doctoral Thesis**Liyana Swirsky
Hanna McCabe-Bennett
Dora Zalai**SIMON FRASER****UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisJennifer Hoffmeister
Paul Serafini
Emily Thornton**Masters Thesis**

QiWan Shi

ST. LAWRENCE COLLEGE

Behavioural Psychology

Honours ThesisJacqueline Gauvreau
Anastasia Reid
Emma Whelpley**ST. THOMAS UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisDerek Bailey
Jessica Gilbert
Andrew Hall**TRENT UNIVERSITY**

Department of Psychology

Honours ThesisHannah Bradley
Hailey Collins
Madeline Gilchrist
Daniel McAdam-Wong
Paige Pascoe
Kassidy Roberts**TRINITY WESTERN****UNIVERSITY**

Counselling Psychology

Masters ThesisBenjamin Bentum
Janelle Drisner
Marnie Venema**UNIVERSITÉ DE MONCTON**

École de psychologie

Thèse de spécialisation**(baccalauréat)**Andréanne Charbonneau
Mylène Dumont
Isabelle Harrigan
Thèse de doctorat
Jannie Thibodeau**UNIVERSITY OF CALGARY**

School and Applied Child

Psychology**Masters Thesis**Tasmia Hai
Laura Berlanda**Doctoral Thesis**

Valerie Willan

UNIVERSITY OF CALGARY

Counselling Psychology

Masters ThesisShannon Loewen
Doctoral Thesis
Kirsten Klinge
Paulo Matos
Lauren McCoy
Marnie Rogers
Emily Williams**UNIVERSITÉ DE****MONTRÉAL**

École de psychologie

Thèse de spécialisation**(baccalauréat)**Amélie Bellavance
Audrey-Ann Fauteux
Julie Legault**Thèse de maîtrise**Eva Best
Louis-Nascan Gill
Kevin Jamey**Thèse de doctorat**Marie-Pier Allen
Charlie Rioux
Julie St-Laurent**UNIVERSITÉ DE****SHERBROOKE**

École de psychologie

Thèse de spécialisation**(baccalauréat)**Ariane Audet
Audrey-Ann Lefebvre
Marie Christine MacKay
Mathilde Savard**Thèse de doctorat**Sophie Bélair
Catherine Joanis-Sirois**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC****À TROIS-RIVIÈRES**

École de psychologie

Thèse de spécialisation**(baccalauréat)**Kéven Chapdelaine
Kalie charest
Annabelle Giroux**Thèse de doctorat**Delphine Barbe
Johanne Carle
Laurence Doyon**Thèse d'essai doctoral**Marie-Gabrielle Litalien-Pettigrew
Lyson Marcoux
Janie St-Onge

LES RÉCIPIENDAIRES DU CERTIFICAT D'EXCELLENCE UNIVERSITAIRE DE LA SCP 2019

UNIVERSITÉ LAVAL

École de psychologie

Thèse de maîtrise

Marie-Hélène Tessier

Thèse de doctorat

Katrine Boucher

Valérie Demers

Caroline East-Richard

Maryline Germain Bédard

Alexandre Marois

Alexandra R.-Mercier

Mei-Li Roy

Pascale Vézina

UNIVERSITY OF ALBERTA

Department of Psychology

Honours Thesis

Rielle Gagnon

Devon Heath

Julian Montoya Sanchez

Masters Thesis

Andy Scott

Evan Shillabeer

Brenna Zatto

Doctoral Thesis

Kathryn Chaffee

Schichen Fang

Nigel Mantou Lou

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA

Department of Psychology

Honours Thesis

Vanessa Kong

Coral More

Leili Mortazavi

Masters Thesis

Audrey Aday

Sophie Smit

Doctoral Thesis

Jennifer Lay

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA

ECPS Psychology

Masters Thesis

Zachary Cornfield

Jovana Durica

Sean Maxey

Doctoral Thesis

Aloysius Anyichie

Jessica Trach

UNIVERSITY OF CALGARY

Department of Psychology

Honours Thesis

Elaine Atay

Courtney Charnock

Frances Sterzer

Masters Thesis

Alexandra Neville

Alicia Zumbusch

Doctoral Thesis

Clayton Ford Burles

Brendan McAllister

Justine Thacker

Jenna Thomas

UNIVERSITY OF THE FRASER VALLEY

Department of Psychology

Honours Thesis

Caroline Duncan

Charlene Wright

Michael McCarthy

UNIVERSITY OF GUELPH

Department of Psychology

Honours Thesis

Matthew Scott

Diana Segal

Alex Skinner

Masters Thesis

Katherine McAuley

Marian Carizze Pitel

Lindsay Plater

Doctoral Thesis

Scott Cassidy

Elyse Redden

Paul Sheppard

UNIVERSITY OF LETHBRIDGE

Department of Psychology

Honours Thesis

Vanessa Johnson

UNIVERSITY OF MANITOBA

Department of Psychology

Honours Thesis

Haley Bernusky

Heather Hughes

Shayna Pierce

Masters Thesis

Matthew Cook

Allison Dyck

Kerri Hildebrand

Doctoral Thesis

Kristene Cheung

Katelin Neufeld

Ryan Nicholson

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK – Fredericton

Department of Psychology

Honours Thesis

Perry Dykens

Taylor McAulay

Shaunacey Murray

Doctoral Thesis

Brenda Lee

UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK – St. John

Department of Psychology

Honours Thesis

Caitlin Barry

Jared Green

Olena Gryshchuk

Masters Thesis

Aryn Beniot

Laurett Nwaonumah

Cecile Proctor

UNIVERSITY OF NORTHERN BRITISH COLUMBIA

Department of Psychology

Honours Thesis

Madelaine Doucette

Joan Stephens

UNIVERSITY OF ONTARIO INSTITUTE OF TECHNOLOGY

Department of Psychology

Honours Thesis

Flavia Koncz

Vladislav Novikov

Katrina Villeneuve

Masters Thesis

William Denomme

Victoria Hall

UNIVERSITY OF OTTAWA

Department of Psychology

Honours Thesis

Véronique Woychuck

Giovanna Busa

Atiqa Fatima Pirwani

UNIVERSITY OF PRINCE EDWARD ISLAND

Department of Psychology

Honours Thesis

Alexandra MacDonald

Jingyuan Sun

UNIVERSITY OF REGINA

Department of Psychology

Honours Thesis

Andie Chernoff

Berkley Petersen

Cynthia Beck

Masters Thesis

Josh Gonzales

Vanessa Peyenburg

Kelsey Vig

Doctoral Thesis

Sarah Reiser

UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN

Department of Psychology

Honours Thesis

Durr-e Sameen

Janinne A. Collins

Emily Riemer

Masters Thesis

Iloradanon Efimoff

Karissa Wall

Selina Wang

Doctoral Thesis

Chelsea Ekstrand

Constance Heidt

Jessica McCutcheon

UNIVERSITY OF TORONTO Scarborough

Department of Psychology

Masters Thesis

Ivy Young Kyoung Cho

Sonja Chu

Jacob Koudys

UNIVERSITY OF TORONTO Ontario Institute for Studies in Education (OISE)

Department of Psychology

Masters Thesis

Lexi Ewing

Maria Ilieff

Sari Isenstein

Doctoral Thesis

Linda Iwenofu

Miao Qian

Sarah Wootten

UNIVERSITY OF TORONTO Mississauga

Department of Psychology

Honours Thesis

Nevena Golubovic

Mishika Mehrotra

Malak Wahdan

UNIVERSITY OF VICTORIA

Department of Psychology

Honours Thesis

Elizabeth Gregory

Andrés Montiel

Abu-Bakar Sheriff

Masters Thesis

Kristina Andrew

Kirsten Quistberg

Karie Duerksen

Doctoral Thesis

Cassandra Brown

Julie Irwin

Lianne Rosen

UNIVERSITY OF WATERLOO

Department of Psychology

Honours Thesis

Maahum Ahmad

Emily Bissada

Huitian Chen

Katrina chini

Mane Kara-Yakoubian

Alexander Moore

Molly Scarfe

Rachel Thorburn

Emma tran

UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO

Department of Psychology

Honours Thesis

Benjamin Moon

Jessica Rowe

Karina Schnurr

UNIVERSITY OF WINDSOR

Department of Psychology

Honours Thesis

Samantha Levang

Renee Rocheleau

Masters Thesis

Clare Hinch

Renee Taylor

Amy Tran

Doctoral Thesis

Kelly An

Tsubasa Sawashima

Daniela Wong-Gonzalez

UNIVERSITY OF WINNIPEG

Department of Psychology

Honours Thesis

Melissa D. Clark

Siavash Kermani Koosheh

Emma K. Leppky

YORK UNIVERSITY

Department of Psychology

Honours Thesis

Deena Herman

Ying Hui Hsieh

Mehdi Hussain

Masters Thesis

Shaylea Badovinac

Linda Farmus

Rivka Green

Doctoral Thesis

Zhipeng Gao

Jennifer Hunter

Ami Tint



Improve Well-Being Through Socially Responsible Practice

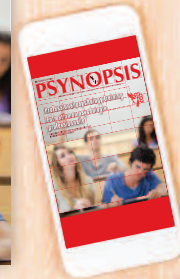
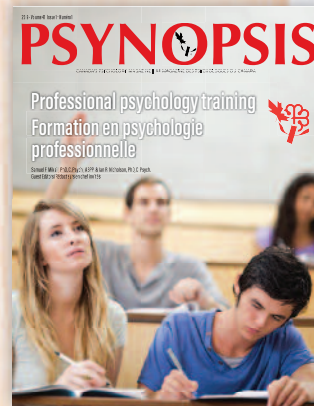
Doctor of Psychology in Clinical Psychology (PsyD)

Also offering graduate programs in Organizational Psychology, Public Policy and Administration, Counselling Psychology, and Counselling Psychology - Art Therapy

vanadmissions@adler.edu
236.521.2409

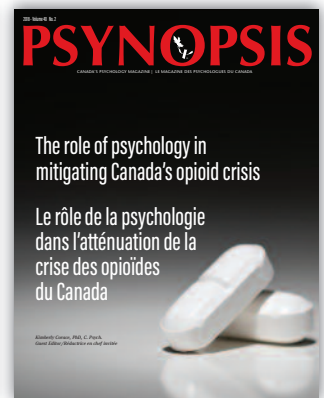
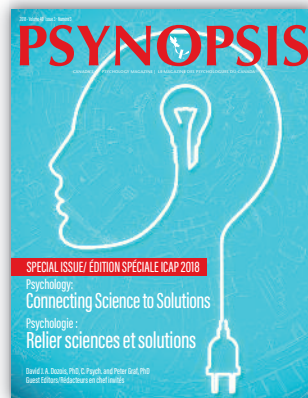
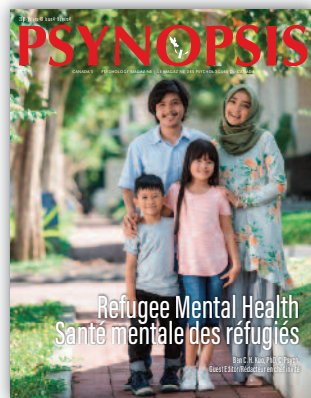
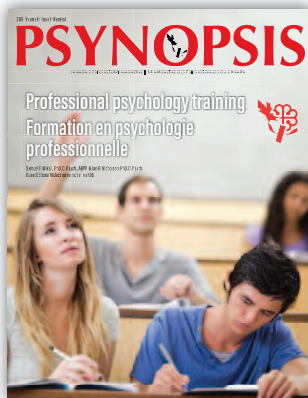
www.adler.edu/cpa

NEVER MISS AN ISSUE



Sign up for our new email alerts at cpa.ca/psynopsis!

Have an idea for our upcoming issues?



Send your theme suggestions, guest editor recommendations, and articles to psynopsis@cpa.ca!

Learn more at cpa.ca/psynopsis



One of these kids
didn't try their best.
Can you tell which one?



Let the **PdPVTs** give you
the confidence to identify
valid test performance.

Assess **performance validity** in youth
in just 3-5 minutes with five stand-alone tests

Exclusively from

MHS[®]
ASSESSMENTS



PdPVTs[™]
Pediatric Performance Validity Test Suite[™]

MHS.com/PdPVTs



Pre-order today!

MAY 28TH TO MAY 30TH, 2020



Montreal 2020

CPA  SCP

The Canadian Psychological Association (CPA) invites you to join us in Montreal, Quebec from May 28th to May 30th, 2020 at the Westin Hotel for our 81st Annual National Convention

For sponsorship and exhibitor inquiries, please contact sponsorship@cpa.ca

**convention.cpa.ca
convention@cpa.ca**

CANADIAN
PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION



SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DE PSYCHOLOGIE

What is needed and what is next for Canada's research community?

from page 5

References, links and resources

Canada's Fundamental Science Review (2017). Investing in Canada's Future: Strengthening the Foundations of Canadian Research. Available at : [http://www.sciencereview.ca/eic/site/059.nsf/vwapj/ScienceReview_April2017-rv.pdf/\\$file/ScienceReview_April2017-rv.pdf](http://www.sciencereview.ca/eic/site/059.nsf/vwapj/ScienceReview_April2017-rv.pdf/$file/ScienceReview_April2017-rv.pdf)

De quoi a besoin le milieu de la recherche au Canada, et quel est son avenir?

de la page 7

Références, liens et ressources

Examen du soutien fédéral à la science fondamentale (2017). « Investir dans l'avenir du Canada : Consolider les bases de la recherche au pays ». Accessible à l'adresse [http://www.examenscience.ca/eic/site/059.nsf/vwapj/ExamenDuSoutienScience_avril2017.pdf/\\$file/ExamenDuSoutienScience_avril2017.pdf](http://www.examenscience.ca/eic/site/059.nsf/vwapj/ExamenDuSoutienScience_avril2017.pdf/$file/ExamenDuSoutienScience_avril2017.pdf)

Training research psychologists for engaging and meaningful careers

from page 19

References, links and resources

- Naylor, D. (2019). Update on status of fundamental research in Canada. Keynote at the Canadian Consortium for Research Spring Summit, Ottawa, Canada, May 6-7.
- Donaldson, S. I. (2019a). Training psychologists to integrate basic, applied, and evaluation research: In pursuit of meaningful contributions. *Canadian Psychology/Psychologie*, 60(4):242-246.
- Donaldson, S. I. (2019b). Careers integrating basic, applied, & evaluation research: The pursuit of meaningful outcomes. Keynote at the Canadian Consortium for Research Spring Summit, Ottawa, Canada, May 6-7.
- Donaldson, S.I., & Berger, D.E. (2006). *The rise and promise of applied psychology in the 21st century*. In S.I. Donaldson, D.E. Berger, & K. Pezdek (Eds.), *Applied psychology: New frontiers and rewarding careers*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- American Psychological Association (2019). Non-academic careers. <https://www.apa.org/careers/resources/profiles/>
- Donaldson, S. I., Berger, D. E., & Pezdek, K. (Eds.) (2006). *Applied psychology: New frontiers and rewarding careers*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Donaldson, S. I., Csikszentmihalyi, M., & Nakamura, J. (Eds.) (2011). *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*. New York, NY: Routledge Academic.
- Neff, K. & Donaldson, S. I. (2012). *Teaching psychology online: Tips and techniques for success*. London: Psychology Press.

Préparer les futurs chercheurs en psychologie à des carrières intéressantes et enrichissantes

de la page 21

Références, liens et ressources

- Naylor, D. (2019). Update on status of fundamental research in Canada. Présentation donnée au sommet du printemps du Consortium canadien pour la recherche, tenu à Ottawa, au Canada, les 6 et 7 mai.
- Donaldson, S. I. (2019a). « Training psychologists to integrate basic, applied, and evaluation research: In pursuit of meaningful contributions. » *Psychologie canadienne*, 60(4):242-246.
- Donaldson, S. I. (2019b). « Careers integrating basic, applied, & evaluation research: The pursuit of meaningful outcomes. » Présentation donnée au sommet du printemps du Consortium canadien pour la recherche, tenu à Ottawa, au Canada, les 6 et 7 mai.
- Donaldson, S.I. et D.E. Berger (2006). *The rise and promise of applied psychology in the 21st century*. Dans S.I. Donaldson, D.E. Berger et K. Pezdek (dir.), *Applied psychology: New frontiers and rewarding careers*. Mahwah, NJ : Erlbaum.
- American Psychological Association (2019). Non-academic careers. <https://www.apa.org/careers/resources/profiles/>
- Donaldson, S. I., D. E. Berger et K. Pezdek (dir.) (2006). *Applied Psychology: New frontiers and rewarding careers*. Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Donaldson, S. I., M. Csikszentmihalyi et J. Nakamura (dir.) (2011). *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*. New York : New York. Routledge Academic.
- Neff, K. et S. I. Donaldson (2012). *Teaching psychology online: Tips and techniques for success*. Londres : Psychology Press.

Les carrières non traditionnelles en psychologie : la carrière d'une chercheuse scientifique en psychologie dans le domaine de la santé publique

de la page 24

Références, liens et ressources

- Orpana HM, MS Tremblay et P Finès. Tendances du changement de poids chez les Canadiens adultes. *Rapports sur la santé* 2007;18:9-16.
- Orpana HM, N Ross, D Feeny et coll. Histoire naturelle de la qualité de vie liée à la santé : une étude de cohorte de dix ans. *Rapports sur la santé* 2009;20.
- Orpana HM. Définir les facteurs associés aux cycles d'épisodes de détresse sur une période de dix ans à l'aide de l'Enquête nationale sur la santé de la population. *Politiques de santé*, 2008;3:55-63.
- Orpana H, M Chawla, M Chawla et coll. Developing indicators for evaluation of age-friendly communities in Canada: process and results. *Heal Promot Chronic Dis Prev Canada* 2017;36:214-23. doi :10.24095/hpcdp.36.10.02
- Orpana H, J Vachon, J Dykxhoorn et coll. Monitoring positive mental health and its determinants in Canada: the development of the Positive Mental Health Surveillance Indicator Framework. *Heal Promot Chronic Dis Prev Canada* 2017;36:1-10. doi :10.24095/hpcdp.36.1.01

Non-traditional careers in psychology: A career for a psychological science researcher in public health

from page 24

References, links and resources

- 1 Orpana HM, Tremblay MS, Finès P. Trends in weight change among Canadian adults. *Health reports* 2007;18:9–16.
- 2 Orpana HM, Ross N, Feeny D, *et al.* The natural history of health-related quality of life: a 10-year cohort study. *Health reports* 2009;20.
- 3 Orpana HM. Using the national population health survey to identify factors associated with patterns of psychological distress over 10 years. *Health Policy* 2008;3:55–63.
- 4 Orpana H, Chawla ; M, Chawla M, *et al.* Developing indicators for evaluation of age-friendly communities in Canada: process and results. *Heal Promot Chronic Dis Prev Canada* 2017;36:214–23. doi:10.24095/hpcdp.36.10.02
- 5 Orpana H, Vachon J, Dykxhoorn J, *et al.* Monitoring positive mental health and its determinants in Canada: the development of the Positive Mental Health Surveillance Indicator Framework. *Heal Promot Chronic Dis Prev Canada* 2017;36:1–10. doi:10.24095/hpcdp.36.1.01

Introducing Women in Cognitive Science-Canada

from page 33

References, links and resources

- Rottmann, C., Sacks, R., & Reeve, D. (2015). Engineering leadership: Grounding leadership theory in engineers' professional identities. *Leadership*, 11(3), 351-373.
- Bolnick, B., (2016). Wrong a lot. Blog post retrieved from <http://ecoevoevoeco.blogspot.com/2016/12/wrong-lot.html>

Les Chercheuses en Sciences Cognitives – Canada

from page 35

Références, liens et ressources

- Rottmann, C., R. Sacks et D. Reeve (2015). « Engineering leadership: Grounding leadership theory in engineers' professional identities. » *Leadership*, volume 11, n° 3, 351-373.
- Bolnick, B. (2016). *Wrong a lot*. Billet de blogue publié à l'adresse <http://ecoevoevoeco.blogspot.com/2016/12/wrong-lot.html>

Non-traditional careers in psychology: A career for a psychological science researcher in public health

from page 33

References, links and resources

- Rottmann, C., Sacks, R., & Reeve, D. (2015). Engineering leadership: Grounding leadership theory in engineers' professional identities. *Leadership*, 11(3), 351-373.
- Bolnick, B., (2016). Wrong a lot. Blog post retrieved from <http://ecoevoevoeco.blogspot.com/2016/12/wrong-lot.html>

NEVER MISS AN ISSUE

Sign up for
our new
email alerts
at
cpa.ca/psynopsis!

