



The Canadian Industrial & Organizational Psychologist

Le psychologue industriel et organisationnel Canadien

Volume 30, Issue 4 (August 2014)

Chair's Column	1
CSIOP Membership	4
CSIOP News	5
Practice Makes Perfect	7
The "State of the Science" Report	13
Communications Update	15
Student Update	15
Convention Corner	17
Spotlight on the CSIOP Institute	18
Finding Childcare is a Pain in the VSSA	19

Volume 30, Numéro 4 (août 2014)

Mot du Président	3
Adhésion à la SCPIO	5
Actualités de la SCPIO	6
La pratique rend parfait	10
L'état des connaissances scientifiques	14
Mise à jour communications	15
Étudiants	16
Le coin du congrès	17
Spotlight sur l'Institut de la SCPIO	18
Trouver des services de garde d'enfants est difficile avec l'EPHV	20

Chair's Column/Mot du Président

Dr. Lori Francis

Saint Mary's University/Université Saint Mary's

Hello CSIOP Members,

I am pleased to serve as the CSIOP section chair for the 2014-2015 year. By way of introduction, I am a Professor of Psychology at Saint Mary's University. I am also the program coordinator for the MSc. in Applied Psychology (I/O) and PhD in I/O Psychology at Saint Mary's. I studied I/O Psychology at the University of Guelph, graduating with a PhD from there in 2003. This is not my first involvement with the CSIOP executive. I was the newsletter editor in 2002 and served as the Conference Program Coordinator from 2006-2008. I was happy to be named Chair Elect in 2013 and now take the reins from Dr. Deb Powell, who had a very successful year as CSIOP

Chair. Deb, I hope you know I have you on speed dial for all my CSIOP/CPA questions!

I would like to acknowledge the outgoing, continuing, and new members of the CSIOP executive. Leaving us this year are Nick Bremner and Dr. Tom O'Neill. I thank Nick for his work and dedication as our student representative on the executive and wish him the best as he continues his PhD studies at Western. Tom has stepped down as our able and effective Communications Co-ordinator. Thanks Tom for your efforts on behalf of CSIOP.

Coming on to the executive as our student representative is Isabelle Tremblay. Isabelle is a PhD candidate in Work and Organizational Psychology at the University of Montreal. Taking over as Communications Coordinator is Dr. Joshua Bourdage. Josh is a faculty member in the psychology department at the University of Calgary. Welcome Isabelle and Josh.

We also have several continuing executive members. Dr.

Damian O’Keefe (Saint Mary’s University) continues in his role of membership coordinator and Dr. Véronique Dagenais-Demerais (University de Montréal) continues as our Secretary-Treasurer. Dr. François Chiochio (University of Ottawa) moves from his role as Past Chair to the Conference Program Coordinator seat. Dr. Deb Powell moves in to the Past Chair Position. Dr. Silvia Bonaccio (University of Ottawa) completes her term as Program Coordinator, and was elected to the position of Chair Elect. Dr. Lance Ferris (The Pennsylvania State University) continues to support the Executive team by editing the quarterly newsletter. Sunjeev Prakash continues to support the executive by coordinating our listserv. I look forward to working with this excellent team of dedicated and talented volunteers.

We recently encountered an unexpected challenge for CSIOP in learning that Canada’s new Anti-Spam legislation, which went into effect July 1, 2014, applies to CPA Sections’ communications with their membership. We now must have express permission of our membership to communicate with them by email distribution lists. CPA has contacted all of its members with instructions to log on to the CPA system to give permission to receive section email communications. We sent an email to our current Associate Members asking permission to send emails on behalf of CSIOP. We did notify those on our listserv that this change was coming. However, this will present some short term challenges in our communications. We expect it will take some time for members to log on to CPA to indicate permission and for us to receive that list from CPA. We also expect that some members will wait until membership renewal time to give permission. Our member communications include not only this quarterly newsletter, but also information on student internship opportunities, updates on the I/O Program at the CPA convention, and other I/O relevant happenings in Canada. Thus, while this newsletter appears on the website and has been emailed to those members who have given email permission, we imagine that some members will not receive notification that this newsletter has been posted to our website. We encourage you to spread the word among your colleagues to consider updating their email consent choices or to renew membership in CSIOP.

We have several current initiatives. Dr. François Chiochio is leading our website redesign project. Look for our updated webpage over the coming year. Dr. Blake Jelley continues his efforts regarding Licensure concerns for I/O Psychologists. In fact, Blake had a symposium on licensure on the CSIOP program at CPA in Vancouver. This involvement began when Blake was CSIOP Chair and CSIOP continues to value Blake’s efforts in the area. We are also undertaking a membership survey under the guidance of our membership coordinator, Dr. Damian O’Keefe. Please see Damian’s Membership Column for Details.

We’ve just come off a successful CSIOP program at the 75th CPA Convention in Vancouver. Our CSIOP Institute “The Darkside of the Workplace” was a success. On behalf of

CSIOP I extend thanks to our presenters: Dr. Danielle van Jaarsveld and Dr. Sandra Robinson from the Sauder School of Business and their PhD students Marjan Houshmand, Kira Schrabam, and Leah Sheppard. I also thank Silvia Bonaccio for her efforts to organize and promote the Institute. The CSIOP program at the convention was a success. Thanks to all our presenters, including our invited keynote speaker, Dr. Karl Aquino, who presented a talk titled “What determines perceptions of academic credibility: The role of demographics and ideological beliefs”. Congratulations to our student award winners. Lindie Liang from the University of Waterloo won the 2014 RHR-Kendall award for her submission “When and Why do supervisors abuse? A self-control framework”. Isabelle Tremblay, Sana Rizvi and Matt McLarnon respectively took first, second, and third place in the student poster competition.

It’s time to turn our attention to the upcoming CPA Convention next June in Ottawa. This will be a very important convention for CSIOP. The 2015 Convention will mark our 40th program at CPA. The history of CSIOP, as I’ve gathered from asking around, is that a group of I/O Psychologists met at the CPA Convention in 1974 to discuss forming an I/O section and presented our very first section program at CPA in 1975. The CSIOP executive will be working in the coming months to develop a convention program to mark this important milestone. I encourage our membership to submit to the convention and help us celebrate this anniversary. Let’s have a strong showing of CSIOP members to toast our accomplishments over the past 40 years at next year’s Military-I/O social. Also during next year’s convention, Dr. Kevin Kelloway (Saint Mary’s University) will take the reins as CPA President. He has been elected as President Elect for the coming year. Thus, CSIOP will be marking our 40th CPA program at the same time as one of our former CSIOP Chairs becomes CPA President. We’ll have lots to celebrate at next year’s social.

This summer also marks an important anniversary for the CSIOP newsletter. During his term as Chair, Dr. Vic Catano produced the very first CSIOP Newsletter in July 1984. Thus, the current edition marks the 30th year of CSIOP newsletters. At the time of the first issue, CSIOP had 80 members and CPA was developing a draft of its code of ethics. It certainly is interesting to reflect on how things have changed for CSIOP and for CPA since 1984!

Given these two noteworthy anniversaries, one of the things I hope to achieve during my term as CSIOP chair is to facilitate reflections on CSIOP, where we’ve been and where we’re heading. In looking back, I intend to reach out to individuals who have been involved with CSIOP in various capacities over the years to capture memories and details on how CSIOP came to be and how it grew. I’ll report what I learn from these conversations in the newsletter. In recent years we’ve made strides in such questions as licensure and presenting aspects of our newsletter and convention programme in both official languages. We’re currently undergoing a major website renewal. Our upcoming member survey will help us to identify the benefits

of CSIOP membership and provide direction to us for future initiatives.

I hope that everyone is enjoying a pleasant summer. I'm looking forward the upcoming year with CSIOP!

Bonjour à tous les membres de la SCPIO,

Je suis très heureuse d'occuper le rôle de présidente de la SCPIO pour l'année 2014-2015. Petite introduction, je suis professeure en psychologie à l'Université Saint Mary's. Je suis aussi la coordonnatrice du programme de maîtrise en psychologie appliquée (T/O) et du programme de doctorat T/O à Saint Mary's. J'ai fait mes études en psychologie T/O à l'Université de Guelph, ayant eu mon diplôme en 2003. Ceci n'est pas la première fois que je m'implique dans les activités de la SCPIO. J'ai agi en tant qu'éditrice du bulletin en 2002 et en tant que coordonnatrice de programme de 2006-2008. J'étais très heureuse d'avoir été nommée Présidente en 2013 et de prendre la relève de Dr Deb Powell, qui a eu une année de succès en tant que présidente de la SCPIO. Deb, je te préviens que je t'appellerai pour toutes mes questions SCPIO/SCP!

J'aimerais souligner le départ de certains membres du comité exécutif de la SCPIO. Nick Bremner et Dr Tom O'Neill nous quittent cette année. Je dois remercier Nick pour tout son travail et son engagement en tant que représentant étudiant et je lui souhaite une belle continuation dans ses études doctorales à Western. Tom n'agira plus en tant que coordonnateur des communications, ce qu'il a fait de façon très habile et efficace. Merci Tom pour tous tes efforts pour la SCPIO.

Isabelle Tremblay se joint à l'équipe exécutive en tant que représentante étudiante. Isabelle est candidate au doctorat en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal. Prenant la relève en tant que coordonnateur des communications est Dr Josh Bourdage. Josh est membre du département de psychologie à l'Université de Calgary. Bienvenue à Isabelle et à Josh.

Nous avons des membres du comité exécutif qui continuent avec nous cette année. Dr Damian O'Keefe (Université Saint Mary's) reprend son rôle de coordonnateur de l'adhésion des membres et Dr. Véronique Dagenais-Demerais (Université de Montréal) est toujours notre secrétaire-trésorière. Dr François Chiochio (Université d'Ottawa) change de rôle, d'ancien président à coordonnateur de programme. Dre Silvia Bonaccio (Université d'Ottawa) qui a terminé son mandat en tant que coordonnatrice de programme et a été élue au poste de président élu. Dr Lance Ferris (Université Pennsylvania State) continue de soutenir le comité exécutif en éditant notre bulletin. Sunjeev Prakash continue de soutenir le comité en coordonnant notre liste de distribution. J'ai très hâte de travailler avec cette belle équipe de bénévoles impressionnante et dévouée.

Récemment, nous avons rencontré un défi inattendu pour la SCPIO. La loi antipourriels, qui a pris effet le 1er juillet

2014, s'applique aux communications que la SCP fait avec ses membres. Nous devons maintenant obtenir la permission de chacun de nos membres afin de pouvoir communiquer avec eux par courriel. La SCP a contacté tous ses membres pour partager les instructions pour s'inscrire au système de la SCP pour accorder la permission de recevoir les communications par courriel. Nous avons envoyé un courriel à tous nos membres associés leur demandant la permission pour tout courriel de la SCPIO. Nous avons également avisé tous ceux sur notre liste de distribution de ce changement. Par contre, ce changement présente des défis à court terme pour ce qui est de nos communications. Nous anticipons que certains membres attendront au renouvellement pour nous accorder cette permission. Nos communications incluent non seulement le bulletin, mais aussi de l'information sur des opportunités étudiantes, des mises à jour sur le programme T/O du congrès de la SCP, ainsi que tout autre nouvelle T/O pertinente au Canada. Alors, bien que ce bulletin s'affiche sur notre site web et qu'il a été envoyé à tous nos membres qui ont consenti à recevoir les courriels, nous anticipons que certains membres ne recevront pas l'annonce que le bulletin a été mis sur le site web. Nous vous encourageons de partager ces informations avec vos collègues afin qu'ils mettent à jour leur consentement ou renouvellent leur adhésion à la SCPIO.

Nous travaillons sur plusieurs initiatives en ce moment. Dr François Chiochio a pris en charge le projet de redesign de notre site web. Cherchez notre nouveau site web au cours de l'année prochaine. Dr Blake Jelley continue ses efforts en ce qui concerne les permis d'exercer des psychologues T/O. En fait, Blake a organisé un symposium sur les permis d'exercer pour le congrès de la SCP à Vancouver. Cette implication a commencé quand Blake était président de la SCPIO et nous continuons de valoriser les efforts de Blake sur cette initiative. Nous sommes aussi en train de mettre en place un sondage sur notre membership sous la direction de notre coordonnateur de l'adhésion des membres, Dr Damian O'Keefe. SVP allez voir l'article de Damian pour plus de détails.

Notre programme SCPIO au 75e congrès de la SCP à Vancouver fut une grande réussite. Notre Institut SCPIO « The Dark-side of the Workplace » fut un succès. Au nom de la SCPIO j'aimerais remercier tous nos conférenciers : Dr Danielle van Jaarsveld et Dre Sandra Robinson de l'École de Gestion Sauder et leurs étudiants au doctorat Marjan Houshmand, Kira Schrabam et Leah Sheppard. Je dois remercier Silvia Bonaccio pour ses efforts d'organisation et de promotion de l'Institut. Le programme de la SCPIO au congrès fut un succès. Merci à tous nos conférenciers, incluant notre conférencier invité, Dr Karl Aquino, qui a fait une présentation intitulée « What determines perceptions of academic credibility : The role of demographics and ideological beliefs ». Félicitations à nos étudiants ayant reçu des prix. Lindie Liang de l'Université de Waterloo a reçu le prix 2014 RHR-Kendall pour sa soumission « When and Why do supervisors abuse? A self-control framework ». Isabelle Tremblay, Sana Rizvi et Matt McLarnon ont reçu le premier, deuxième et troisième prix, respectivement, du concours étudi-

ant des communications affichées.

Il faut maintenant tourner notre attention vers le prochain congrès de la SCP en juin 2015 à Ottawa. Ce congrès sera très important pour la SCPIO. Le congrès de 2015 soulignera notre 40e programme à la SCP. L'histoire de la SCPIO, tel que je l'ai compris en sondant certains membres, est qu'un groupe de psychologues T/O se sont rencontrés au congrès de la SCP en 1974 afin de discuter de l'idée d'une section T/O et ont présenté notre premier programme à la SCP en 1975. Le comité exécutif de la SCPIO travaillera sur le développement d'un programme qui soulignera cette occasion. J'encourage les membres à soumettre au congrès afin de nous aider à fêter cet anniversaire. Ayons une présence forte de membres de la SCPIO pour souligner nos accomplissements au cours des 40 dernières années à l'événement Military-I/O Social. Aussi pendant le congrès de l'année prochaine, Dr Kevin Kelloway (Université Saint Mary's) prendra la relève en tant que président élu pour l'année qui suit. C'est ainsi que la SCPIO présentera son 40e programme. Nous avons beaucoup à fêter à l'événement social de l'année prochaine.

Cet été souligne aussi un anniversaire important du bulletin de la SCPIO. Pendant son temps en fonction en tant que président, Dr Vic Catano a produit le premier bulletin de la SCPIO en juillet 1984. Ainsi, ce numéro constitue la 30e année de bulletins SCPIO. Au moment du premier numéro, la SCPIO comptait 80 membres et la SCP développait son premier code déontologique. Il est certainement intéressant de penser à comment les choses ont changé pour la SCPIO et la SCP depuis 1984!

Étant donné ces deux anniversaires notables, un de mes objectifs en tant que présidente de la SCPIO est de faciliter des réflexions sur la SCPIO, où sommes-nous et où est-ce qu'on s'en va? Ainsi, j'aimerais pouvoir rejoindre des individus qui ont été impliqués dans les diverses activités de la SCPIO et de capturer les souvenirs et détails sur comment la SCPIO a été fondée et comment elle a continué à prendre ampleur. Je résumerais mes apprentissages de ces conversations dans le prochain bulletin. Dans les dernières années, nous avons fait de grands pas pour ce qui est des questions sur les permis d'exercer, la présentation de notre bulletin et de notre programme dans les deux langues officielles. Nous entamons une mise à jour majeure de notre site web. Notre sondage sur l'adhésion nous aidera à identifier les bénéfices de l'adhésion à la SCPIO et nous aider à lancer nos prochaines initiatives.

J'espère que tous parmi vous passent un très bel été. Je suis très excitée pour ce qui s'en vient cette année à la SCPIO.

CSIOP Membership/Adhésion à la SCPIO

Damian O'Keefe, PhD

Saint Mary's University/Université Saint Mary's

As of 29 July, CSIOP has a total of 315 members, which con-

sists of 18 CPA Fellows, 3 Lifetime Members, 2 International Affiliates, 7 Special Affiliates, 4 Retired Members, 98 Student Members, 20 Associate Members, and 162 Full Members.

Renewal Reminder

Our regular membership is stable, but our associate membership (those members who are a member of CSIOP, but not CPA) is down from previous years. So, please renew your membership if you haven't done so to ensure that your membership is current.

If you are a member of CSIOP but not CPA (i.e., a CSIOP Associate Member), then your renewal reminder should have come directly from me in the form of an email. CSIOP Associate Members who have not received a renewal reminder, please contact me at damian.okeefe@smu.ca.

Changes to your Membership Information

If your contact information (e.g., email addresses, work phone number) has changed and you are a CPA member, please contact the CPA membership coordinator at membership@cpa.ca. If you are not a CSIOP associate member, then please inform me at damian.okeefe@smu.ca.

Anti-Spam Legislation

On July 1st, 2014, Canada's new anti-spam legislation changed the way that organizations can communicate with the public. To keep receiving electronic communications from CSIOP, you will have to specifically provide your consent.

All CPA members should have received an email directly from CPA requesting consent to send communication from CPA, including CSIOP.

If you are an associate member, you should have received an email from me requesting consent to send information from CSIOP. Associate members who have not already done so, please reply as soon as possible to damian.okeefe@smu.ca if you consent to future emails from CSIOP. We can send information (such as our newsletter) to only those members who have provided us consent to do so.

Membership Survey

We are now conducting an online membership survey to get an understanding of your satisfaction with CSIOP and CPA, and to glean opinions of, and issues facing CSIOP members. Results from this survey may be used to guide planning and strategy set by the CSIOP Executive Committee.

You are encouraged to participate!

You can access the CSIOP membership through the following links:

English Survey:

https://smupsychology.eu.qualtrics.com/SE/?SID=SV_6rrap_o32sfhnxP&Preview=Survey&BrandID=smupsychology

French Survey:

https://smupsychology.eu.qualtrics.com/SE/?SID=SV_ezLfr7UJuR49Lh3&Preview=Survey&BrandID=smupsychology

Au 29 juillet, la SCPIO compte 135 membres, qui consistent en 18 chercheurs universitaires de la SCP, 3 membres à vie, 2 affiliés internationaux, 7 affiliés spéciaux, 4 membres retraités, 98 membres étudiants, 20 membres associés et 162 membres complets.

Rappel de renouvellement

L'adhésion de nos membres réguliers est stable, mais le nombre de membres associés (ceux étant membres de la SCPIO, mais pas de la SCP) est plus bas qu'aux années antérieures. Alors, renouvelez votre adhésion si vous ne l'avez pas encore fait fin de vous assurer d'être à jour.

Si vous êtes membre de la SCPIO, mais pas de la SCP (membre associé), alors votre rappel de renouvellement devrait vous avoir été envoyé par courriel de moi-même. Les membres associés de la SCPIO n'ayant pas reçu de rappel de renouvellement, veuillez me contacter à damian.okeefe@smu.ca.

Changements à votre information d'adhésion

Si vos informations (adresse courriel, numéro de téléphone au travail) ont changé et que vous êtes membre de la SCP, veuillez contacter le coordonnateur de l'adhésion des membres de la SCP à membership@cpa.ca. Si vous n'êtes pas membre associé de la SCPIO, informez-moi à damian.okeefe@smu.ca.

La loi antipourriels

Le 1er juillet 2014, la nouvelle loi canadienne antipourriel a changé la façon dont les organisations communiquent avec le public. Afin de continuer de recevoir des communications électroniques de la SCPIO, vous devez spécifiquement y consentir.

Tous les membres de la SCP devraient avoir reçu un courriel directement de la SCP leur demandant de consentir à recevoir des communications de la SCP, incluant la SCPIO.

Si vous êtes un membre associé, vous auriez dû recevoir un courriel de ma part demandant votre consentement à recevoir de l'information de la SCPIO. Les membres associés qui ne l'ont pas encore fait, SVP répondez le plus tôt possible à damian.okeefe@smu.ca si vous consentez à des courriels futurs de la SCPIO. Nous ne pouvons envoyer de l'information (tel que notre bulletin) qu'aux membres ayant donné leur consentement.

Sondage sur le membership

Nous sommes actuellement en train de lancer un sondage afin de comprendre votre satisfaction avec la SCPIO et la SCP, et d'avoir vos opinions sur les enjeux auxquels font face les membres de la SCPIO. Les résultats de ce sondage seront utilisés pour guider la planification de la stratégie mise en place par le comité exécutif de la SCPIO.

Vous êtes encouragés à participer!

Vous pouvez accéder au sondage par les liens suivants :

Version anglaise du sondage:

https://smupsychology.eu.qualtrics.com/SE/?SID=SV_6rrap032sfhnxP&Preview=Survey&BrandID=smupsychology

Version française du sondage:

https://smupsychology.eu.qualtrics.com/SE/?SID=SV_ezLfr7UJuR49Lh3&Preview=Survey&BrandID=smupsychology

CSIOP News Items/Actualités de la SCPIO

Arla Day, PhD

Saint Mary's University/Université Saint Mary's

First and Foremost... Congratulations...

I guess the first and foremost news is Kevin Kelloway's election as new CPA president! Congratulations, Kevin! In the spirit of using your connections wisely, we've already begun a new "wish-list" for CPA: (1) Do you think having the CPA convention in Hawaii would be out of the question? (2) We've also asked for a return of the chocolate fountain from a previous CPA convention; and (3) An open Cape Breton-style bar and kitchen party for the President's Reception would be great! Oh... and of course, we would like CPA to have a greater appreciation and integration of everything related to I/O Psychology. Thanks.

More Congratulations...

...to 5 outstanding Canadian I/O Psychologists who have been elected as Fellows: congratulations to Gary Johns, Kevin Kelloway, John Meyer, and Jennifer Veitch (new Fellows of the International Association of Applied Psychology, announced at the ICAP conference in Paris), and congratulations to Doug Brown (new SIOP Fellow, announced at the SIOP conference in Hawaii)!

And more...

...Congratulations to Lance Ferris for his promotion to associate professor and tenure at Penn State, and to Ramona Bobocel for her promotion to full professor at Waterloo!

Welcome ... to all of the incoming masters and PhD students:

University of Calgary:

Caitlin Comeau (Western)

Anna Goupal (Calgary)

Clara Lee (McMaster)

Eden-Ray Lukacik (Calgary)

Kichang Nam (McGill)

Guelph:

Kelsea Beadman
 Jessica Garant
 Rebecca Lee
 Denisa Luta
 Ekaterina Pogrebtsova
 Jessica Sorenson

SMU:

Brianna Cregan (MSc)
 Alycia Damp (MSc)
 Blaine Mackie (MSc)
 Chris MacLeod (MSc)
 Tabitha Thibault (MSc)
 Aleka McLennan (PhD)
 Sue O'Brien (PhD)
 Samantha Penney (PhD)

Waterloo

Stephane Citta
 Navio Kwok
 Canaan Legault
 Xiao (Frank) Mu
 Vincent Phan
 Edward Yeung

Western

Jose Espinoza (MSc)
 Brittney Anderson (PhD)
 Kyle Cameron (PhD)

Congratulations to all of the scholarship, and grant recipients:

- Aleka MacLellan (SMU) received both a SSHRC Joseph-Armand Bombardier Doctoral Scholarship and a NSHRF Scotia Scholar Doctoral Award (Declined) to examine how to select volunteer leaders for non-profit organizations
- Mohammed Al-hamdani (SMU) received both a SSHRC Joseph-Armand Bombardier Doctoral Scholarship and a NSHRF Scotia Scholar Doctoral Award (Declined).
- Aaron Manier (SMU) received an NSHRF doctoral award to study "Designing Healthy Workplaces: Exploring the Effects of Work Design on Employee Health and Well-being"
- Kate Bowers (SMU) received a SSHRC CGS to study "Out of Service: An Investigation of Employee Empowerment in the Customer Service Industry"
- Brianna Cregan (SMU) received a SSHRC CGS to study "Personnel Selection: The Use of Social Networking Websites and the Variable of Deception"
- Blaine Mackie (SMU) received a SSHRC CGS to study "Personality, engagement and academic achievement"
- Kristina Pope (SMU) received an NSHRF scholarship.
- Tyra McFadden (SMU) received an NSHRF scholarship for her work on "Vicarious aggression: Differentiating between psychological and violence"

- Doug Brown, James Beck, and Wendi Adair of Waterloo received SSHRC grants.

Finally, congratulations to Pylin Chuapetcharasopon of Waterloo, who defended her PhD dissertation!

Please send any I/O or program information, photos, congratulations, etc. you want to share with your colleagues to me at:

Email: Arla.Day@smu.ca Phone: 902-420-5854

D'abord et avant tout... Félicitations...

La première nouvelle à partager est l'élection de Kevin Kelloway en tant que président élu de la SCP! Félicitations Kevin! Dans l'esprit d'utiliser tes contacts de façon prudente, nous avons déjà commencé à créer notre liste de souhaits pour la SCP : (1) penses-tu qu'avoir le congrès de la SCP à Hawaii serait hors de question? (2) Nous voulons ramener la fontaine de chocolat d'un congrès SCP antérieur et (3) un bar style Cape Breton et une fête de cuisine pour la réception du président serait vraiment super!

Et, bien sûr, on souhaite une meilleure appréciation et intégration par la SCP de tout ce que qui a trait à la psychologie T/O.

D'autres félicitations...

... Aux 5 psychologues canadiens en T/O qui ont été élus comme chercheurs universitaires: félicitations à Gary Johns, Kevin Kelloway, John Meyer et Jennifer Veitch (nouveaux chercheurs universitaires de l'Association Internationale de la Psychologie Appliquée, annoncés à la conférence ICAP à Paris) et félicitations à Doug Brown (nouveau chercheur universitaire de la SPIO, annoncé au congrès de la SPIO à Hawaii)!

Et encore...

... Félicitations à Lance Ferris pour sa promotion au poste de professeur associé et titulaire à Penn State, ainsi qu'à Ramona Bobocel pour sa promotion à professeur agrégé à Waterloo!

Bienvenue... à tous les nouveaux étudiants à la maîtrise et au doctorat :

Université de Calgary:

Caitlin Comeau (Western)
 Anna Goupal (Calgary)
 Clara Lee (McMaster)
 Eden-Ray Lukacik (Calgary)
 Kichang Nam (McGill)

Guelph:

Kelsea Beadman
 Jessica Garant
 Rebecca Lee

Denisa Luta
Ekaterina Pgrebtsova
Jessica Sorenson

SMU:

Brianna Cregan (MSc)
Alycia Damp (MSc)
Blaine Mackie (MSc)
Chris MacLeod (MSc)
Tabitha Thibault (MSc)
Aleka McLennan (PhD)
Sue O'Brien (PhD)
Samantha Penney (PhD)

Waterloo:

Stephane Citta
Navio Kwok
Canaan Legault
Xiao (Frank) Mu
Vincent Phan
Edward Yeung

Western:

Jose Espinoza (MSc)
Brittney Anderson (PhD)
Kyle Cameron (PhD)

Félicitations à tous les récipiends de prix et de subventions:

- Aleka MacLellan (SMU) a reçu la subvention doctorale SSHRC Joseph-Armand Bombardier et le prix doctoral NSHRF Scotia Scholar (décliné) afin d'examiner comment sélectionner des leaders bénévoles pour des organisations sans but lucratif
- Mohammed Al-hamdani (SMU) a reçu la subvention doctorale SSHRC Joseph-Armand Bombardier et le prix doctoral NSHRF Scotia Scholar (décliné).
- Aaron Manier (SMU) a reçu une subvention doctorale NSHRF pour son étude « Designing Healthy Workplaces : Exploring the Effects of Work Design on Employee Health and Well-Being »
- Kate Bowers (SMU) a reçu le SSHRC CGS pour son étude « Out of Service: An Investigation of Employee Empowerment in the Customer Service Industry »
- Brianna Cregan (SMU) a reçu le SSHRC CGS pour son étude « Personnel Selection: The Use of Social Networking Websites and the Variable of Deception »
- Blaine Mackie (SMU) a reçu une subvention NSHRF pour l'étude « Personality, engagement and academic achievement »
- Kristina Pope (SMU) a reçu une subvention NSHRF
- Tyra McFadden (SMU) a reçu une subvention NSHRF pour son travail sur « Vicarious aggression: Differentiating between psychological and violence »
- Doug Brown, James Beck and Wendi Adair de Waterloo ont reçu des subventions SSHRC

Enfin, félicitations à Pylin Chuapetcharasopon de Waterloo, qui a défendu sa thèse doctorale!

SVP, envoyez-moi toute information, photo, félicitation, etc. liées à la psychologie T/O que vous aimeriez partager avec vos collègues :

Courriel : Arla.day@smu.ca Téléphone : 902-420-5854

Practice Makes Perfect/La pratique rend parfait

Edited by/Édité par Silvia Bonaccio, PhD

Telfer School of Management, University of Ottawa/École de gestion Telfer, Université d'Ottawa

I am so pleased to introduce the column for this newsletter's Practice Makes Perfect feature. It is penned by Grace Ewles, a graduate student in I/O psychology at the University of Guelph. It is to her credit that she is already promoting the importance of bridging science and practice in our field. In addition to being a graduate student, Grace is also a consultant with Organization and Management Solutions. In her column below, Grace discusses something that most of us wish we had more of: Work-Life Balance. But are organizational leaders implementing work-life balance initiatives by following the best practices uncovered by researchers? And, are researchers asking the right questions about work-life balance? Read on to find out more.

In Pursuit of the Holy Grail:

Getting Work-Life Balance Right

A Critical Examination of Flexible Work Arrangements

Introduction

One of the uniting factors facing working individuals across sectors is having too much to do in too little time. A constant hot topic of conversation, it has become colloquial to discuss one's struggle to balance work and life demands. This trend reflects the increased infatuation of popular culture with the concept of work-life balance. For instance, in the year 2007 work-life balance was mentioned in the media a total of 1674 times, a dramatic increase compared to the 32 references recorded between 1986 and 1996 (Barker, 2014). Despite the increased media attention surrounding work-life issues, Canadians are spending less time with their families than they did 20 years ago (Turcotte, 2007). This contrast highlights the issue that the concept of personal balance is not as easily grasped as popular culture would have us believe. Our society continuously struggles with changing values, the definition of success, and often the gap between the two.

As a result, organizations have been forced to react to the tension between employees' work and life personas, generating a

gap between evidence-based research and practical application. These issues are discussed in greater detail through the cross-examination of societal, organizational, and individual level influences.

At the Societal Level

Work-life balance has become increasingly challenging as the demands facing working individuals are consistently fluctuating and evolving. Our society is facing an aging working population, increased eldercare responsibilities, changing gender role ideologies, and a shift away from the traditional nuclear family. Along with the changing nature of demands, our society continues to struggle with the underlying conceptualization of balance.

A major contributor to this problem is that popular culture incessantly searches for a universal definition and application of balance. A targeted and cleverly marketed 'how to' for leading a balanced life, as can be seen in the numerous materials available for mass consumption [e.g., 'Work/Balance for Dummies' (Mumford & Lockett, 2012)]. Rather, as a society we need to shift our conceptualization of this paradigm to focus on individual balance and the cultivation of complacency amidst a unique set of demands and stressors.

While much of this process falls on the individual in order to determine what balance means for oneself, organizations have the ability to provide supports through which employees can cultivate balanced work behaviours.

At the Organizational Level

Due to society's rapidly changing demands, organizations were forced to address the issue of work-life balance swiftly. This resulted in the challenge of accommodating a diverse set of needs while remaining competitive within the global marketplace. For many organizations this meant the creation of policies founded on the principles of adaptation and accommodation rather than prediction and development.

One of the most widespread shifts within organizations today has been the incorporation of flexible work arrangements (FWAs) aimed at assisting employees in the balance of work and life demands. Many companies began implementing FWAs, including remote work, as an opportunity to attract and retain top-level talent (Kurland & Bailey, 1999). In fact, remote work has become the new norm in Canada with numbers expected to increase from 12.1 million in 2012 to 13.3 million in 2016 (Napier, 2013). Despite the prominent use of FWAs, we have yet to manifest a clear and concise body of literature to support the inclusion of such policies.

A major contributor to the gap between research and practice has been the confusion surrounding the vast number of work alternatives that fall under this umbrella term. For example, FWAs encompass a variety of work modifications including adjusting the amount of work performed (e.g., job sharing), changing the location of work (e.g., working from home), alter-

ing when work is performed (e.g., ability to work evenings and weekends), or pausing work (e.g., taking time off). Additionally, constructs such as telework and remote work also fall under this overarching concept (Cascio, 2000; Clear & Dickson, 2005; Golden, 2007; Steward, 2000), with each possessing their own distinct literature. The confusion and discrepancy surrounding the definition of FWAs has resulted in a scattered literature from which organizations are expected to draw an empirical foundation from. The future of work-life balance in terms of the practical application of research requires a reconciliation of the FWA literature based on a clearly defined typology.

Despite the variation in FWAs, the literature has shown some support for their inclusion, such as higher employee job satisfaction and decreased turnover intentions (McNall, Masuda, & Nicklin, 2009). However, it has become apparent that while many organizations adopt these policies, very few extend the opportunity to utilize them to all employees (Sweet, Pitt-Catsouphes, Besen, & Golden, 2014). That is, despite the prevalence of FWA policies within organizations, the opportunity to access and utilize these services may only be available to a select few, such as those higher in the organization. This issue may pertain to the practical limitations and constraints of implementing such policies, however, organizations must communicate such issues with researchers in order to develop a holistic understanding of the role of FWAs in promoting work-life balance.

At the Individual Level

Despite the positive media surrounding FWAs, research has reported mixed findings at the individual level (Shockley & Allen, 2007). While some research has found that FWAs have led to decreased burnout and stressors (i.e., inter-role conflict) (Golden, Veiga, & Simsek, 2006; Almer & Kaplan, 2002) and increased work-to-family enrichment (i.e., the positive spillover of skills and performance from the work role to the family domain) (McNall, Masuda, & Nicklin, 2009); other research has found that FWAs can lead to greater work interfering with family conflict (Shockley & Allen, 2007). That is, when work becomes a norm within the home domain.

FWAs can be beneficial if the individual possesses the characteristics necessary, including psychological control over the job and boundary management strategies (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006), to restrict the parameters of work and life appropriately. However, with the advancement of technology the feeling of being 'tapped-in' to work is ever present, which can lead to negative spillover (Batt & Valcour, 2001). As a result, the use of FWAs to promote balance is not as solidified as was once hoped. Moreover, the available literature on work-life interventions is scarce, with minimal research to support the implementation of organizational work-life strategies (Brough & O'Driscoll, 2010).

Further research into the role of policy on supporting individual level outcomes is critical to the successful implementation of FWAs in organizations. Research can support this

domain by fostering communication between the organization and individual levels in order to develop empirically supported problem-based solutions.

Conclusions

The focus of our culture on work-life balance has left both organizations and researchers rushing to make sense of it all. That is, constant change at the societal level has allowed little time for research and practice to align. However, we are reaching a point now where empirical investigation into policy implementation has hit a crossroads and we can now reevaluate current practices and equip forefront organizations with a well-informed empirical foundation. These changes must occur at the societal, organizational, and individual levels with communication between each fostering future research. Only then will we move from adapting to cultural stressors to predictive practice in organizations, continuing our attempts to achieve the ever-elusive impression of work-life balance.

About the Author

Grace Ewles is currently completing her master's degree in I-O psychology at the University of Guelph where she will begin her doctorate this coming fall. The I-O psychology program at the University of Guelph strongly emphasizes both research and practice by extending the understanding psychological phenomena in order to improve productivity and quality of life at work. Grace's research interests include the role of positive psychology in organizational culture, employee development, and the work-family interface. Her current research focuses on the role of social support in the experience of work-family guilt. She has presented at conferences including the Canadian Psychological Association (CPA) and the Work and Family Researchers Network (WFRN). In addition to her academic pursuits Grace also works as a consultant for Organization and Management Solutions, an affiliate of the University of Guelph. She has experience in training and development, recruitment, selection, and program evaluation among other areas. A strong advocate for both research and practice, Grace's future aspirations include applied research in addition to her ongoing work as a consultant.

References

Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioural Research in Accounting, 14*(1), 1-34.

Barker, E. (2014, April 2). How to achieve work-life balance in 5 steps. *Time*.

Batt, R., & Valcour, P. M. (2001). Human resource practice as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Journal of Vocational Behaviour, 67*(2), 169-198.

Brough, P., & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress, 24*(3), 280-297.

Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *The Academy of Management Executive, 14*(3), 81-90.

Clear, F., & Dickson, K. (2005). Teleworking practice in small and medium-sized firms: Management style and worker autonomy. *New Technology, Work and Employment, 20*(3), 218-233.

Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations, 60*(11), 1641-1667.

Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340-1350.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behaviour, 68*(2), 347-367.

Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics, 28*(2), 53-68.

McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 144*(1), 61-81.

Mumford, J., & Lockett, K. (2012). *Work/Life Balance for Dummies*. Chichester, West Sussex, England: John Wiley & Sons, Ltd.

Napier, K. (2013, February 6). Mobile workers are the 'new norm'. *The Globe and Mail*.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour, 71*(3), 479-493.

Steward, B. (2000). The meaning, measurement and use of time in teleworking. *Time & Society, 9*(1), 57-74.

Sweet, S., Pitt-Catsouphes, M., Besen, E., & Golden, L. (2014). Explaining organizational variation in flexible work arrangements: Why the pattern and scale of availability matter. *Community, Work & Family, 17*(2), 115-141.

Turcotte, M. (2007). *Time spent with family during a typical workday, 1986 to 2005* (Catalogue No. 11-008-X20060079574). Ottawa, Ontario: Statistics Canada.

Calling All Practitioners!!!

A fundamental tenet of I/O psychology is the scientist-practitioner model. Indeed, this model allows for "bidirectional refinement" between science and practice (Latham, 2001, p.1). We couldn't state it more eloquently. As a result, CSIOP is committed to the advancement of science and practice. As part of our continued efforts to bridge the divide (shameless plug: see Bonaccio et al., 2013), we started the Practice Makes

Perfect column of this newsletter. The goal of the column is to engage in knowledge transfer, from practice to science. It is an opportunity for dialogue amongst members of our field.

We are inviting practitioners to contribute to this column. The topic of the column is entirely up to the author. He or she can discuss the state of practice, an important practice area ignored by researchers, an area of practice in which their organization is particularly innovative, a practical challenge underestimated by researchers, or any other angle the author finds interesting.

I hope that my inbox will be flooded by submissions. Please send your ideas and columns to me at bonaccio@telfer.uottawa.ca.

Bonaccio, S., Chiochio, F., Forget, A., Forget, C., Foucher, C., Kelloway, E.K., & O'Neill, T.A., (2013). Bridging Divides in Industrial and Organisational Psychology in Canada: An Action-Oriented Collaborative Framework. *Canadian Psychology*, 54, 213-222.

Bonaccio, S., Chiochio, F., Forget, A., Forget, C., Foucher, C., Kelloway, E.K., & O'Neill, T.A., (2013). Favoriser les rapprochements par-delà les frontières en psychologie industrielle et organisationnelle au Canada : Un cadre de collaboration pragmatique. *Psychologie Canadienne*, 54, 223-234.

Latham, G.P. (2001). The reciprocal effects of science on practice: Insights from the practice and science of goal setting. *Canadian Psychology*, 42, 1-11.

Je suis très contente d'introduire l'article La pratique rend parfait de ce numéro du bulletin. Cet article a été écrit par Grace Ewles, étudiante aux études supérieures en psychologie du travail et des organisations de l'Université de Guelph. Il faut reconnaître qu'elle est déjà en train de promouvoir l'importance de rejoindre la science et la pratique dans notre domaine. En plus d'être étudiante aux études supérieures, Grace est aussi une consultante pour « Organization and Management Solutions ». Dans son article ci-dessous, Grace discute d'un sujet qui nous préoccupe tous : L'équilibre travail-vie. Mais est-ce que les leaders organisationnels sont en train de mettre en place des initiatives d'équilibre travail-vie en suivant les meilleures pratiques étudiées par les chercheurs? De plus, les chercheurs sont-ils en train de se poser les bonnes questions sur l'équilibre travail-vie? Lisez ce qui suit pour en savoir plus.

Le Saint-Graal : À la recherche du bon équilibre travail-vie

Un examen critique des modalités de travail flexibles

Introduction

Un des facteurs auxquels font face tous les travailleurs à travers les secteurs est d'avoir trop de choses à faire dans trop peu de temps. Un sujet de discussion populaire, il est devenu commun de discuter de nos difficultés à trouver un équilibre entre les exigences du travail et celles de la vie. Cette tendance reflète

l'engouement que tous semblent avoir avec la notion d'équilibre travail-vie. Par exemple, au cours de l'année 2007 l'équilibre travail-vie fut mentionné dans les médias 1674 fois, une augmentation considérable comparée aux 32 références notées entre 1986 et 1996 (Barker, 2014). Malgré l'augmentation d'attention des médias sur les enjeux de l'équilibre travail-vie, les Canadiens passent moins de temps avec leurs familles qu'ils le faisaient il y a 20 ans (Turcotte, 2007). Ce contraste souligne l'enjeu que le concept d'équilibre personnel n'est pas aussi bien maîtrisé qu'on nous ferait croire. Notre société est constamment prise avec les valeurs changeantes, la définition du succès et souvent, l'écart entre les deux.

Conséquemment, les organisations doivent réagir à la tension entre les images au travail et dans la vie personnelle de leurs employés, ce qui crée un écart entre la recherche basée sur des travaux de recherches fondées sur les données probantes et des applications pratiques. Ces enjeux sont discutés plus en détail à travers l'influence croisée des niveaux sociétal, organisationnel et individuel.

Au niveau sociétal

L'équilibre travail-vie est devenu de plus en plus difficile avec les exigences en constante évolution auxquelles font face les travailleurs. Notre société fait face à une population active vieillissante, plus de responsabilités envers les personnes âgées, un changement aux idéologies autour de la répartition des rôles entre les sexes et une évolution de la famille nucléaire traditionnelle. En plus de ce changement des exigences, notre société continue à lutter avec la conceptualisation sous-jacente de l'équilibre.

Un gros contributeur à ce problème est que la culture populaire est constamment à la recherche d'une définition et d'une application universelle au concept d'équilibre. Des coups de marketing adroits sur comment vivre en équilibre, facilement disponible sur le marché [(p.ex. : « L'équilibre travail-vie pour les nuls » (Mumford & Lockett, 2012)]. En fait, en tant que société, nous devrions plutôt changer notre conceptualisation de ce paradigme, afin de miser sur l'équilibre individuel et la complaisance parmi des exigences et des facteurs de stress uniques.

Bien que le gros de ce processus dépend de l'individu, qui doit déterminer ce que l'équilibre signifie pour lui, les organisations sont capables de fournir un soutien à travers lequel les employés peuvent cultiver des comportements de travail équilibré.

Au niveau organisationnel

À cause des exigences en perpétuelles changements, les organisations se sont vues forcées d'aborder la question de l'équilibre travail-vie rapidement. Ceci a causé un enjeu d'accommodation d'une variété de besoins tout en demeurant compétitif dans le marché global du travail. Pour plusieurs organisations, ceci comprenait la création de politiques fondées sur les principes d'adaptation et d'accommodation plutôt que sur la prédiction et le développement.

Un des changements les plus importants qui se répand de nos jours est l'intégration de modalités de travail flexibles (MTF), qui ont pour but d'aider les employés à maintenir l'équilibre travail-vie. Plusieurs entreprises ont implémenté des MTF, qui incluent le travail à distance, afin de pouvoir attirer et retenir les meilleurs talents (Kurland & Bailey, 1999). En fait, le travail à distance est rendu commun au Canada, en pleine croissance de 12.1 millions en 2012 à 13.3 millions en 2016 (Napier, 2013). Malgré l'usage important de MTF, nous n'avons pas corpus de connaissances de recherche clair et concis pour soutenir l'implantation de telles politiques.

Une contribution majeure à l'écart entre la recherche et la pratique fut la confusion entourant les modalités de travail alternatives qui sont comprises sous ce terme plus large. Par exemple, les MTF comprennent une variété de modifications au travail incluant l'ajustement apporté au travail effectué (partage de travail), changer de lieu de travail (travailler de la maison), changer quand le travail est effectué (travailler le soir et les fins de semaine) ou bien interrompre le travail (prendre des arrêts de travail). De plus, des construits tel que le télétravail et le travail à distance sont également compris sous le concept de MTF (Cascio, 2000; Clear & Dickson, 2005; Golden, 2007; Steward, 2000), chacun avec sa propre littérature scientifique. La confusion et l'écart existants autour de la définition des MTF résultent en une littérature éparpillée dans laquelle les organisations doivent chercher un fondement empirique. L'avenir de l'équilibre travail-vie en ce qui concerne l'application pratique de la recherche demande une réconciliation de la littérature sur les MTF fondés sur une typologie clairement définie.

Malgré la variation aux MTF, la littérature démontre un certain soutien de leur adoption, c'est-à-dire une meilleure satisfaction au travail et une intention de quitter plus basse (McNall, Masuda, & Nicklin, 2009). Par contre, il est très évident que, même si les organisations adoptent ces politiques, très peu étendent cette possibilité à tous leurs employés (Sweet, Pitt-Catsoupes, Besen, & Golden, 2014). Malgré la prévalence des MTF dans les organisations, la possibilité d'y avoir accès et de les utiliser est parfois seulement accordée à un nombre limité de personnes, surtout parmi ceux plus haut dans la hiérarchie. Cet enjeu peu être lié aux limites et contraintes pratiques d'implanter ces politiques, mais les organisations doivent communiquer ces enjeux aux chercheurs afin de développer une compréhension plus holistique du rôle des MTF dans la promotion de l'équilibre travail-vie.

Au niveau individuel

Malgré toute l'attention positive dans les médias sur les MTF, la recherche rapporte des résultats mixtes sur ce qui se passe au niveau individuel (Shockley & Allen 2007). Bien que certaines études ont trouvé que les MTF ont amené moins de burn-out et de facteurs de stress (p.ex. : conflit inter-rôle) (Golden, Viega, & Samsek, 2006; Almer & Kaplan, 2002) et un meilleur enrichissement travail à famille (c.-à-d. le débordement positif de compétences et de la performance du rôle au travail vers le domaine familial) (McNall, Masuda, & Nicklin, 2009);

d'autres recherches ont trouvé que les MTF peuvent amener à une plus grande interférence entre le travail et les conflits familiaux (Shockley & Allen, 2007). Bref, quand le travail devient une norme à l'intérieur de la vie à la maison.

Les MTF peuvent bénéficier l'individu si celui-ci possède les caractéristiques nécessaires, incluant un contrôle psychologique sur son travail et des stratégies de gestion des frontières (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006), pour restreindre les paramètres du travail et de la vie de façon appropriée. Par contre, avec les avancements technologiques vient le sentiment d'être « coincés » par le travail, qui peu créer un débordement négatif (Batt & Valcour, 2001). Conséquemment, l'utilisation des MTF pour promouvoir l'équilibre n'est pas aussi solide qu'on l'aurait souhaité. De plus, la littérature scientifique sur les interventions sur l'équilibre travail-vie est très limitée, avec peu de recherches démontrant la valeur ajoutée d'implanter des stratégies organisationnelles d'équilibre travail-vie (Brough & O'Driscoll, 2010).

Des recherches futures sur le rôle des politiques pour soutenir les résultantes individuelles sont critique pour l'implantation réussie des MTF dans les organisations. La recherche peut soutenir ce domaine en favorisant la communication entre les niveaux organisationnels et individuels, afin de développer des solutions basées sur les problèmes et fondées empiriquement.

Conclusions

L'attention portée sur l'équilibre travail-vie a fait courir les organisations et les chercheurs, afin d'en faire du sens. Le changement constant au niveau sociétal a laissé peu de temps pour que la recherche et la pratique s'alignent. Toutefois, nous arrivons à un point où la recherche empirique sur l'implantation de politiques a atteint un carrefour et nous pouvons maintenant réévaluer les pratiques courantes et équiper les organisations avec un fondement empirique informé. Ces changements doivent se produire aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel avec une communication entre chacun pour faire avancer les connaissances. C'est seulement en faisant ainsi que nous pouvons passer d'adapter aux facteurs de stress culturels à des pratiques organisationnelles prédictives, en continuant nos tentatives d'atteindre notre but de l'équilibre travail-vie.

Au sujet de l'auteur

Grace Ewles complète actuellement sa maîtrise en psychologie industrielle/organisationnelle à l'Université de Guelph, où elle commencera son doctorat cet automne. Le programme de psychologie I/O à l'Université de Guelph met beaucoup d'emphasis sur la recherche et la pratique en élargissant la compréhension des phénomènes psychologiques afin d'améliorer la productivité et la qualité de vie au travail. Les intérêts de recherche de Grace incluent le rôle de la psychologie positive dans la culture organisationnelle, le développement des employés et l'interface travail-famille. Ses recherches actuelles portent sur le rôle du soutien social dans le sentiment de culpabilité travail-famille. Elle a fait des présentations à plusieurs congrès incluant la Société Canadienne de Psychologie (SCP) et le Réseau de

Chercheurs sur le Travail et la Famille (WFRN). En plus de ses activités académiques, Grace travaille également comme consultante chez « Organization and Management Solutions », une organisation affiliée à l'Université de Guelph. Elle a de l'expérience dans la formation et le développement, le recrutement et la sélection, l'évaluation de programme, parmi d'autres. Une défenseuse ardue de la recherche et de la pratique, les aspirations futures de Grace incluent la recherche appliquée en plus de son travail de consultante.

Références

- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioural Research in Accounting, 14*(1), 1-34.
- Barker, E. (2014, April 2). How to achieve work-life balance in 5 steps. *Time*.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2001). Human resource practice as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Journal of Vocational Behaviour, 67*(2), 169-198.
- Brough, P., & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress, 24*(3), 280-297.
- Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *The Academy of Management Executive, 14*(3), 81-90.
- Clear, F., & Dickson, K. (2005). Teleworking practice in small and medium-sized firms: Management style and worker autonomy. *New Technology, Work and Employment, 20*(3), 218-233.
- Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations, 60*(11), 1641-1667.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340-1350.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behaviour, 68*(2), 347-367.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics, 28*(2), 53-68.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 144*(1), 61-81.
- Mumford, J., & Lockett, K. (2012). *Work/Life Balance for Dummies*. Chichester, West Sussex, England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Napier, K. (2013, February 6). Mobile workers are the 'new norm'. *The Globe and Mail*.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour, 71*(3), 479-493.
- Steward, B. (2000). The meaning, measurement and use of time in teleworking. *Time & Society, 9*(1), 57-74.
- Sweet, S., Pitt-Catsouphes, M., Besen, E., & Golden, L. (2014). Explaining organizational variation in flexible work arrangements: Why the pattern and scale of availability matter. *Community, Work & Family, 17*(2), 115-141.
- Turcotte, M. (2007). *Time spent with family during a typical workday, 1986 to 2005* (Catalogue No. 11-008-X20060079574). Ottawa, Ontario: Statistics Canada.

Appel aux praticiens!!!

Un des principes fondamentaux de la psychologie I/O est le modèle du scientifique-praticien. En effet, ce modèle permet un « raffinement bidirectionnel » entre la science et la pratique (Latham, 2001, p.1). Nous n'aurions pas pu l'exprimer aussi bien. Par conséquent, la SCPIO s'est engagée à l'avancement de la science et de la pratique. Parmi nos efforts continus pour combler l'écart (voir Bonaccio et al., 2013), nous avons lancé la rubrique « La pratique rend parfait » dans ce bulletin. Le but de cette rubrique est de s'engager dans le transfert des connaissances, de la pratique envers la science. Ceci permet un dialogue entre les membres de notre domaine.

Nous invitons les praticiens à contribuer à cette rubrique. Le sujet est entièrement laissé à l'auteur. Il ou elle peut discuter de l'état de la pratique, d'une pratique importante négligée par les chercheurs, un champ de pratique dans lequel leur organisation est particulièrement innovante, un défi pratique sous-estimée par les chercheurs, ou tout autre angle que l'auteur trouve intéressant.

J'espère que mon inbox sera inondé par des soumissions. SVP veuillez m'envoyer vos idées et rubriques à bonaccio@telfer.uottawa.ca.

Bonaccio, S., Chiochio, F., Forget, A., Forget, C., Foucher, C., Kelloway, E.K., & O'Neill, T.A., (2013). Bridging Divides in Industrial and Organisational Psychology in Canada: An Action-Oriented Collaborative Framework. *Canadian Psychology, 54*, 213-222.

Bonaccio, S., Chiochio, F., Forget, A., Forget, C., Foucher, C., Kelloway, E.K., & O'Neill, T.A., (2013). Favoriser les rapprochements par-delà les frontières en psychologie industrielle et organisationnelle au Canada : Un cadre de collaboration pragmatique. *Psychologie Canadienne, 54*, 223-234.

Latham, G.P. (2001). The reciprocal effects of science on practice: Insights from the practice and science of goal setting. *Canadian Psychology, 42*, 1-11.

The “State of the Science” Report/L’état des connaissances scientifiques

D. Lance Ferris

Penn State University/Université de Penn State

Welcome back to “The State of the Science,” where we highlight recently published or in press research coming out of Canadian universities that is relevant to I/O psychology. Each issue, new research will be summarized for our readers who may not have time to read, or access to, the full articles. If you have any suggestions for research to cover in future columns, please see the contact information at the end of this column.

Assessment centers – that is, centers where an employee completes activities like in-basket tasks, role-plays, situational interviews, and giving presentations – are often used for developing and evaluating managers. At the same time, assessment centers have also been criticized for the fact that employees who do well on one exercise do not necessarily do well on other exercises. If these exercises are supposed to be assessing the same thing (i.e., a manager’s ability), it could be a bit worrisome that the ability of the manager seems to depend on the exercise he or she completes. In a recent article published in the *Journal of Applied Psychology*, Richard Goffin (University of Western Ontario) and colleagues argued this may not be such a big deal after all.

Goffin and colleagues argued that this issue represents a variation of the typical bandwidth-fidelity tradeoff dilemma – you can measure manager ability very narrowly with a number of similar exercises (e.g., assessing a manager’s ability to deal with subordinates with three slightly different role-play exercises), or you can measure manager ability very broadly with a number of dissimilar exercises (e.g., assessing a manager’s ability to deal with subordinates, to prioritize workload, and to present information concisely to their own superiors with three radically different exercises). While the former may give a thorough assessment of a single skill managers need to use in their jobs, the latter provides a broader (but less thorough) assessment of multiple skills managers need to use. Given a manager’s job requires the use of a variety of skills, Goffin and colleagues argued that a broader assessment of manager skills should also provide a better prediction of how a manager will ultimately perform on the job – even though from a statistical reliability point of view, the more narrow assessment should be preferred. Supporting their prediction, in a study of three assessment centers, they generally found that assessment centers which used exercises that produced a wide variety of scores for employees nevertheless were better predictors of a manager’s on-the-job performance than assessment centers which used exercises that produced more consistent scores.

One of the implications of Goffin and colleagues’ work is that if an assessment center is trying to figure out what exercises to include or what exercises to cut (e.g. for time or cost reasons),

it’s best to choose exercises that assess a variety of managerial skills – even if this means employee scores on the exercises will be highly variable. Another way to think about this is that the instincts we all learned in our intro grad school stats courses may be wrong in this situation. While we are usually told to aim for high reliability (i.e., consistent scores) when we are assessing something, in this situation it’s less important to have a series of exercises which narrowly assess a skill the manager will need once he or she is actually working (producing reliable and consistent scores on the exercises) than it is to have a series of exercises which broadly assess a variety of skills the manager will need once he or she is actually working (producing less reliable and varied scores on the exercises). The former may give you high reliability, but it’s the latter that is more likely to predict eventual job performance – which is usually the ultimate goal of assessment centers. Of course, Goffin and colleagues note that this doesn’t mean we should aim for low reliability: while the various exercises may have produced varied scores, what they all had in common was that they tapped into skills managers needed for the job. Without meeting this criterion, it is unlikely the varied scores would have been of much use in predicting on-the-job performance. However, Goffin and colleagues do note that low reliability of assessment center scores in and of itself doesn’t mean that assessment center scores can’t predict how well an employee will perform, and that the field of I-O psychology should move beyond this concern when evaluating assessment center utility.

The full citation for the article is as follows:

Speer, A. B., Christiansen, N. D., Goffin, R. D., & Goff, M. (2014). Situational bandwidth and the criterion-related validity of assessment center ratings: Is cross-exercise convergence always desirable? *Journal of Applied Psychology*, 99, 282-295.

Are you or one of your co-authors a researcher at a Canadian university? Do you have an I/O-relevant research article that has been recently published (i.e., roughly within the last 6 months), or is in press at, a peer-reviewed academic management journal? Would you like to have your research summarized in a future edition of this column? If so, please contact Lance Ferris at lanceferris@gmail.com with a short (1-4 paragraphs) summary of your article, similar to the above.

Bon retour à la rubrique «L’état des connaissances scientifiques», où nous soulignons les publications récentes ou les articles sous presse sortant des universités canadiennes qui sont pertinentes à la psychologie I/O. Dans chaque numéro, de nouvelles études seront résumées pour nos lecteurs qui n’ont peut-être pas le temps de les lire, ou bien qui n’ont pas accès aux articles complets. Si vous avez des suggestions concernant les recherches à inclure, veuillez voir les coordonnées à la fin de cette rubrique.

Les centres d’évaluation – c’est-à-dire des centres où un em-

ployé complètent des activités comme des paniers de gestion, des jeux de rôles, des entrevues situationnelles, et des présentations orales – sont souvent utilisés pour le développement et l'évaluation de gestionnaires. En même temps, ces centres ont été critiqués pour le fait que les employés qui réussissent un exercice ne réussiront pas nécessairement les autres exercices. Si ces activités sont censées pouvoir évaluer la même chose (c.-à-d. les habiletés du gestionnaire), il est un peu inquiétant que l'habileté d'un gestionnaire semble dépendre de l'exercice qu'il ou elle complète. Dans un article récemment publié dans le *Journal of Applied Psychology*, Richard Goffin (Université de Western Ontario) et ses collègues amènent l'argument que ce n'est peut-être pas si grave que ça.

Goffin et ses collègues prétendent que cet enjeu représente une variation du dilemme typique du bande passante-fidélité – on peut mesurer l'habileté d'un gestionnaire de façon étroite avec plusieurs exercices semblables (évaluer la capacité d'un gestionnaire à gérer ses subordonnés dans 3 exercices de jeux de rôles un peu différents l'un de l'autre), ou bien mesurer l'habileté du gestionnaire de façon très large par des exercices très différents (évaluer la capacité à gérer les subordonnés, à prioriser les tâches, et à présenter de l'information concise à leurs propres supérieurs à travers trois exercices très différents). Alors que le premier type permet une évaluation approfondie d'une seule habileté dont se servent les gestionnaires, le deuxième donne une vision plus globale (mais moins approfondie) de plusieurs habiletés managériales. Étant donné que le travail d'un gestionnaire nécessite l'utilisation d'une variété d'habiletés, Goffin et ses collègues amènent l'argument qu'une évaluation plus globale des compétences managériales devrait permettre une meilleure prédiction de comment les gestionnaires vont performer en emploi – même si d'un point de vue de fiabilité statistique, les évaluations plus précises devraient être privilégiées. En appui avec cette prédiction, dans une étude sur trois centres d'évaluations, les auteurs ont trouvé que les centres d'évaluation qui utilisent des exercices produisant une variété de scores pour chaque personne étaient quand même de meilleurs prédicateurs de performance en emploi des gestionnaires que les centres qui utilisaient des exercices produisant des scores plus cohérents.

Une des implications des travaux de Goffin et ses collègues est la suivante : si un centre d'évaluation essaie de décider quels exercices à inclure ou à éliminer (pour des raisons de temps ou de coûts), ils auraient intérêt à choisir les exercices qui évaluent une variété de compétences managériales – même si cela implique que les scores des employés sur les exercices varieront beaucoup. Une autre façon d'y penser est que les instincts qu'on apprend dans nos cours de statistiques aux études supérieures peuvent être faux dans cette situation. Alors qu'on nous apprend à miser sur une grande fiabilité (des scores cohérents) quand on mesure quelque chose, dans cette situation il est moins important d'avoir une série d'exercices qui évaluent de façon étroite une habileté qu'un gestionnaire utilisera seulement quand il travaille réellement (produire des scores fiables et cohérents sur ces exercices) que d'avoir une série d'exercices qui évaluent de façon globale une variété de compétences dont le gestionnaire aura

besoin quand il travaille réellement (moins de fiabilité et des scores plus variés à travers les exercices). Le premier te donne la fiabilité, mais c'est le deuxième qui sera plus en mesure de prédire la performance au travail éventuelle – ce qui est généralement le but ultime des centres d'évaluation. Bien sûr, Goffin et ses collègues mentionnent que cela ne veut pas dire qu'on souhaiterait avoir une fidélité basse : bien que les exercices peuvent donner des scores variés, ce qu'ils ont en commun est qu'ils ont tous mesuré des habiletés dont se serviront les gestionnaires en emploi. Sans ce critère, il est peu probable que les scores variés seraient utiles dans la prédiction de la performance actuelle en emploi. Par contre, Goffin et ses collègues soulignent que la moins bonne fiabilité des scores provenant des centres d'évaluation ne veut pas dire que ces centres ne peuvent pas prédire la performance des employés, et que la psychologie I/O devrait simplement aller au-delà de cette préoccupation en ce qui a trait à l'utilité des centres d'évaluation.

La citation complète de cet article est la suivante :

Speer, A. B., Christiansen, N. D., Goffin, R. D., & Goff, M. (2014). Situational bandwidth and the criterion-related validity of assessment center ratings: Is cross-exercise convergence always desirable? *Journal of Applied Psychology*, 99, 282-295.

Êtes vous ou un de vos coauteurs des chercheurs à des universités canadiennes? Avez-vous écrit un article pertinent à la psychologie I/O qui a récemment été publié (derniers 6 mois), ou qui est sous presse pour une revue académique de gestion révisée par des pairs? Aimeriez-vous avoir un résumé de votre étude dans un numéro futur de cette rubrique? Si oui, veuillez contacter Lance Ferris à lanceferis@gmail.com, et lui envoyer un court (1-4 paragraphes) résumé de votre article, semblable à ce que vous venez de lire.

Communications Update

Joshua Bourdage, PhD

University of Calgary/Université de Calgary

Dear CSIOP members,

I am thrilled to be taking on my new role on the CSIOP executive as Communications Coordinator, and to have the opportunity to get to know my colleagues on the executive and connect with many of you to help increase the profile of CSIOP. For those of you who don't know me, I'm an Assistant Professor in the Department of Psychology at the University of Calgary.

I realize I have big shoes to fill in this position, given that my predecessor (Tom O'Neill) made many strides forward, building on the tireless work of Francois Chiochio, and bringing in many novel ideas and initiatives of his own.

Although I am still solidifying my strategic direction, I do have

some idea of where I plan to focus. First, I plan to continue the work that my predecessors started, including a focus on inter-organizational collaborations, and disseminating our findings through white papers, bridge magazines, and fact sheets, which Tom has done a fantastic job pursuing.

However, beyond continuing the work of the past, I plan to focus on some new directions. The Communications Coordinator is responsible for increasing the profile of Industrial-Organizational (I-O) Psychology and CSIOP within Canada. While I believe we're doing a good job of this, in this day and age, I think we can leverage social media to a great extent to increase our profile with a broader audience. Using forums such as Twitter and Facebook, CSIOP members can assist in engaging the community and building awareness of what we do and who we are. I plan to develop a following within social media, and use these methods to highlight CSIOP members, and the applied and academic work that is being done. One reason this is exciting is that an emphasis on social media allows our members to engage and add their own ideas and thoughts, rather than having a small group focus on advancing our name. Moreover, we can use these mediums to increase traffic to our new website and the content there. Finally, I plan to coordinate with colleagues with media relations experience to look into opportunities for perhaps a regular newspaper column at a Canadian news outlet.

I'm sure I'll have more updates as things progress and become a bit more concrete, but that's all for now. I look forward to engaging with you all to increase the profile of CSIOP and our discipline!

Chers membres de la SCPIO,

Je suis très content de commencer à jouer le rôle de coordonnateur des communications au sein du comité exécutif de la SCPIO, d'avoir la chance de mieux connaître mes collègues sur l'équipe et de connecter avec plusieurs d'entre vous pour tenter d'augmenter la visibilité de la SCPIO. Pour tous ceux qui ne me connaissent pas, je suis professeur associé au département de psychologie de l'Université de Calgary.

Je sais que j'ai de gros souliers à remplir dans cette position, étant donné que mon prédécesseur (Tom O'Neill) a fait de gros pas en avant, s'appuyant sur le travail inlassable de François Chiochio, et amenant plusieurs de ses propres idées et initiatives novatrices,

Malgré le fait que je suis en train de solidifier ma direction stratégique, j'ai une bonne idée d'où est-ce que j'aimerais mettre mon attention. D'abord, je vais continuer avec ce que mes prédécesseurs ont commencé, incluent l'accent sur les collaborations interorganisationnelles, et la diffusion de nos travaux par des livres blancs, des revues interdisciplinaires, et des fiches d'information, ce que Tom a fait de façon impeccable.

Par contre, au-delà de continuer les travaux antérieurs, je vais

prendre quelques nouvelles directions. Le coordonnateur des communications est responsable d'augmenter la visibilité de la psychologie I/O et de la SCPIO au Canada. Bien que je pense qu'on est en train de faire du bon travail, de nos jours je pense qu'on peu mettre plus à profit les médias sociaux afin d'augmenter notre visibilité pour rejoindre un plus grand public. À travers des forums comme Twitter et Facebook, les membres de la SCPIO peuvent aider à engager la communauté et à sensibiliser les gens à ce qu'on fait et à qui on est. Je compte constituer un ensemble de partisans dans les médias sociaux et d'utiliser ces méthodes pour souligner les membres de la SCPIO et le travail appliqué et académique qui se fait. Une raison pour laquelle ceci est si stimulant est que les médias sociaux permettent à nos membres d'avoir un petit group qui met l'accent sur l'avancement de notre nom. De plus, nous pouvons utiliser ces voies pour augmenter la circulation vers notre nouveau site web et son contenu. Enfin, je vais contacter des collègues qui connaissent le volet relations avec les médias pour trouver des possibilités d'une rubrique dans un journal dans une source de nouvelles canadienne.

Je suis sûr que j'aurai plus de nouvelles au fur et à mesure que les choses progressent et se concrétisent, mais c'est tout pour l'instant. J'ai bien hâte de parler avec vous de la visibilité de la SCPIO et de notre discipline!

Student Update

*Isabelle Tremblay
Université de Montréal*

Hi everyone – I'm very pleased to be stepping into the role of student representative this year. For those of you who don't know me, here is a bit about myself. I am beginning my fifth year as a PhD student at Université de Montréal under the supervision of François Chiochio. I have been fortunate enough to do research on a variety of I/O topics, from feed-back in a selection context to psychological health, but my main interest remains team and, more specifically, team identification and its impact on team processes and team performance. As your new student rep, my goal this year is to take steps to reach Anglophone and Francophone students evenly and to create a community of practice to develop and strengthen a sense of belonging. The first steps towards achieving those goals have already been taking. A quick survey assessing students' need from coast to coast has been launched earlier this month. If you have not already received and/or completed this survey make sure you do! In order to gain proper representation throughout the country, we need your input. Also, make sure you spread the words to your colleagues as some may not be on our mailing list. The survey is accessible here: English version: <https://www.surveymonkey.com/s/PVKRP3T> ; French version: <https://www.surveymonkey.com/s/HS2TZB3>.

Since the last newsletter, we've had a wonderful conference in beautiful Vancouver. Having attended the past three confer-

ences, I have to say the quality of graduate research is, as always, very strong. I specially appreciated the variety of topics covered in the student symposium and from the echoes I've had the poster session was just as impressive in terms of quality and novelty. Unfortunately, presenting a poster myself prevented me from witnessing fist hand all your great research. Yet, it is worth mentioning that this year, as students we did a great representation job. We had 24 posters submission this year and two student-led symposia. And, as in previous years, four awards were granted at the CPA conference. Congratulation to this year's first, second and third place winners of the student poster awards, and to this year's winner of the RHR Kendall award.

Beside these, other highlights of the conference are definitely worth mentioning. My predecessor, Nick Bremner, organized such a great student-mentor social this year. Yet, gathering a panel of such interesting and diverse practitioners and academics led to only one problem: everyone wished they'd have more time with them. The discussions were informative, stimulating and definitely help to expand our network. I find it of utmost importance to have this possibility of grasping a glimpse of the world we are about to step in and its future challenges. Thus, I would like to extend a big thank you to everyone who made this event possible and to our mentors for being so generous of their time and wisdom. Moreover, it helped us connect with our fellow students over good snacks and cold drinks.

As a final note, it's my unpleasant duty to remind you that summer is unfortunately coming to end, which means submission season is around the corner. The CPA conference is a great place to present your research, whether you're a fresh or seasoned presenter. Moreover, this year the student symposium will have a general focus on I/O research as a tool to face organizational challenges. Whichever the area your research covers, you simply have to keep in my mind how it can help organizations to face present and future challenges of our ever changing environment. All submissions and questions can be sent to my email address (isabelle.tremblay.12@umontreal.ca). Also, I would like to remind you that, as a student, you can submit a symposium proposal at CPA conference. Last year, I led a symposium with three of my fellow students at University of Montreal. This was not only a great mentorship experience, but it was an interesting window to present in greater depth my research to a different audience. I highly recommend this experience to anyone. I would also suggest that if you choose to do this, you contact student of different universities to gain a greater perspective and diversity on your main topic, and help create a unified student community (think of your French fellow students!)

Enjoy the last bit of summer!

Salut tout le monde – je suis très contente de plonger dans le rôle de représentante étudiante cette année. Pour tous ceux qui ne me connaissent pas, voici un peu d'info sur moi-même. Je commence ma cinquième année de doctorat à l'Université

de Montréal sous la supervision de François Chiocchio. J'ai été chanceuse de pouvoir faire des recherches sur une variété de sujets en I/O, du feedback en contexte de sélection à la santé psychologique, mais mon intérêt principale demeure l'étude des équipes, plus précisément, l'identification dans les équipes et son impact sur les processus d'équipe et la performance d'équipe. En tant que représentante étudiante, mon but cette année est de prendre des mesures de rejoindre autant d'étudiants anglophones que francophones et de créer une communauté de pratique afin de développer et de renforcer un sentiment d'appartenance. Les premières étapes ont déjà été prises. Un petit sondage sur les besoins des étudiants à travers le pays a été lancé au début de ce mois-ci. Si vous ne l'avez pas déjà complété, assurez-vous de le faire! Afin d'avoir une bonne représentation à travers le pays, nous avons besoin de votre contribution. Aussi, assurez-vous de passer le mot à vos collègues qui ne sont peut-être pas sur notre liste de diffusion. Vous pouvez accéder au sondage ici : Version anglaise : <https://www.surveymonkey.com/s/PVKRP3T> ; Version française: <https://www.surveymonkey.com/s/HS2TZB3>.

Depuis le dernier bulletin, nous avons eu un beau congrès à Vancouver. Ayant assisté aux trois dernières conférences, je dois dire que la qualité de recherche au niveau des études supérieures est, comme toujours, très grande. J'ai surtout apprécié la variété de sujets couverts dans le symposium étudiant et de ce que j'ai entendu dire, les communications affichées étaient tout aussi impressionnantes pour ce qui est de leur qualité et nouveauté. Malheureusement, le fait que je présentais moi-même une communication affichée faisait en sorte que je ne pouvais pas voir tous vos travaux. Toutefois, il est à noter que cette année, en tant qu'étudiants, nous étions bien représentés. Nous avons 24 affiches soumises cette année et deux symposiums dirigés par des étudiants. Comme pour les années antérieures, quatre prix ont été remis au congrès de la SCP. Félicitations aux récipiendaires du premier, deuxième et troisième prix pour les communications affichées des étudiants, et au récipiendaire du prix RHR Kendall de cette année.

À part ces nouvelles, un des points forts du congrès est à souligner. Mon prédécesseur, Nick Bremner, a organisé un événement social étudiant-mentor cette année. L'organisation d'un panel de praticiens et de scientifiques aussi intéressants et variés a amené un seul problème : tout le monde aurait aimé avoir plus de temps avec eux. Les discussions étaient instructives, stimulantes et nous ont certainement permis de développer nos réseaux. Je trouve que c'est de toute importance d'avoir cette possibilité de voir le monde dans lequel nous entrons et ces enjeux futurs. J'aimerais remercier tout ceux et celles qui ont rendu possible cet événement et à tous nos mentors pour leur générosité et leur sagesse. De plus, cet événement nous a permis d'interagir avec d'autres étudiants en dans une atmosphère détendue.

Enfin, j'ai le plaisir de vous rappeler que l'été prend sa fin, ce qui veut dire que la saison des soumissions s'en vient à grands pas. Le congrès de la SCP est un très bon endroit pour présenter

vos recherches, que vous soyez débutants ou bien expérimentés à le faire. De plus, cette année le symposium étudiant mettra sur la recherche en I/O comme un outil permettant à faire face aux défis organisationnels. Peu importe le champ de vos recherches, vous n'avez qu'à garder en tête comment cela peut aider les organisations à affronter les défis présents et futurs dans notre environnement en changement continu. Toute soumission ou question peu m'être envoyée par courriel (isabelle.tremblay.12@umontreal.ca). Aussi, j'aimerais vous rappeler qu'en tant qu'étudiants, vous pouvez soumettre au symposium du congrès de la SCP. L'année passée, j'ai dirigé un symposium avec trois étudiants de l'Université de Montréal. Ce n'était non seulement une belle expérience de mentorat, mais aussi une belle voie pour présenter mes recherches à un public différent. Je vous suggère fortement, si vous décidez de participer, de contacter des étudiants de différentes universités afin d'avoir une perspective plus large et diversifiée de votre sujet de recherche principale, et de créer une communauté étudiante unifiée (pensez à vos collègues francophones!)

Profitez du reste de l'été!

The Convention Corner/Le coin du congrès

*François Chiocchio PhD, & Silvia Bonaccio, PhD
Telfer School of Management, University of Ottawa/École de gestion Telfer, Université d'Ottawa*

It's hard to believe that summer the 2014 Vancouver Convention is over and that we're already thinking about next year's convention in Ottawa.

The 2014 Convention was once again a hit for CSIOP. Our activities kicked off with the CSIOP Institute held at the UBC Robson Square facilities. The audience was treated to the latest research on the dark side of the workplace. Big thanks to the UBC Sauder School of Business faculty and students who spoke on the panel: Danielle van Jaarsveld, Sandra Robinson, Kira Schrabam, Leah Sheppard, & Marjan Houshman.

Our seven symposia ranged from topics on positive psychology, leadership, team performance, and personality measurement. One symposium is worth noting in particular—Blake Jelley has been working tirelessly on the issues of licensure and accreditations and their implications for IO psychology. His symposium included representatives from CPA, including Karen Cohen, its current CEO. The CSIOP program also included two excellent workshops on the standards for mental health and safety in the workplace (Greg Evans and Marie-Helene Budworth) and on the Actor-Partner Interdependence Model (Alexandre Gareau, Josee Fitzpatrick, Patrick Gaudreau and Marie-France Lafontaine).

Finally, we would be remiss if we didn't highlight our CPA Invited speaker, Karl Aquino. Karl spoke about perceptions of academic credibility. Given the increasing importance of trans-

fer of knowledge from science to the general public, his talk could not have been more interesting or timely.

Congratulations go out again to Lindie Liang, the 2014 RHR-Kendall Award winner. The CSIOP Executive Committee is grateful to RHR International for their continued support of students via the RHR-Kendall Award. I encourage students at all levels to consider applying for this award next year.

And speaking of our next convention...While the call for papers is not yet out, please mark your calendars for June 4-6 2014 as we are meeting next year in Ottawa, ON. We are also holding our CSIOP Institute on June 3, so plan on arriving a day early.

As you know, the summer is a time of transition for the CSIOP Executive. As one of us (Silvia Bonaccio) transitions in the Chair Elect position, the other (François Chiocchio) takes over the position of Program Coordinator.

Please share with François ideas you may have for our 2015 program. Are there statistics topics you are interested in learning more about? Whom would you like to see as an invited speaker? Are there any workshop topics of particular use to students? Please send all of these suggestions at chiocchio@telfer.uottawa.ca.

Have a good summer and please be on the lookout for the CPA call for papers.

Il est difficile de croire que le congrès de 2014 à Vancouver est fini et qu'on pense déjà à celui de l'année prochaine à Ottawa.

Le congrès de 2014 fut encore une fois un grand succès pour la SCPIO. Nous avons commencé avec l'Institut SCPIO qui s'était installé à UBC Robson Square. Le public avait la chance d'entendre parler des dernières recherches sur le côté sombre du travail. Un gros merci à l'École de gestion Sauder de UBC et des étudiants qui étaient sur le panel : Danielle van Jaarsveld, Sandra Robinson, Kira Schrabam, Leah Sheppard, & Marjan Houshman.

Nos sept symposiums ont couvert une variété de sujets comme la psychologie positive, le leadership, la performance des équipes et les évaluations de personnalité. Un symposium mérite une mention particulière – Blake Jelley a travaillé sans arrêt sur le problème des permis d'exercer et d'accréditation et les impacts sur la psychologie I/O. Son symposium incluait des représentants de la SCP, dont Karen Cohen, la PDG actuelle. Le programme SCPIO incluait également deux ateliers excellents sur les normes de santé et sécurité mentale au travail (Greg Evans et Marie-Helene Budworth) et sur le modèle d'interdépendance acteur partenaire (Alexandre Gareau, Josee Fitzpatrick, Patrick Gaudreau et Marie-France Lafontaine).

Enfin, on doit souligner notre conférencier SCP invité, Karl Aquino. Karl a parlé des perceptions de crédibilité académique. Étant donnée l'importance du transfert des connaissances de la

science au public général, son discours n'aurait pas pu être plus intéressant ou à propos.

Félicitations à Lindie Lang, qui a reçu le prix RHR Kendall de 2014. Le comité exécutif de la SCPIO est reconnaissant de RHR International pour leur soutien continu des étudiants à travers ce prix. J'encourage les étudiants de tous les niveaux faire une demande pour le prix de l'année prochaine.

Et en parlant de notre prochain congrès... Une demande de soumissions d'articles n'est pas encore sortie, mais mettez ça à votre agenda : le 4-6 juin 2015 nous nous verrons à Ottawa, ON. Nous tiendrons notre Institut SCPIO le 3 juin, alors assurez-vous d'arriver un jour d'avance.

Comme vous le savez, l'été est un temps de transition pour le comité exécutif de la SCPIO. Une d'entre nous (Silvia Bonaccio) commence son rôle de présidente élue, et l'autre (François Chiochio) prend en charge le rôle de coordonnateur de programme.

SVP, partagez vos idées pour le programme 2015 avec François. Y a-t-il des sujets liés aux analyses statistiques sur lesquelles vous aimeriez apprendre plus? Qui est-ce que vous aimeriez voir comme conférencier invité? Avez-vous des idées des sujets d'atelier qui seraient particulièrement appropriés pour les étudiants?

Envoyez tous vos suggestions à chiochio@telfer.uottawa.ca.

Bon été et préparez-vous à l'appel aux soumissions de la SCP.

Spotlight on the CSIOP Institute/ Spotlight sur l'Institut de la SCPIO

Silvia Bonaccio, PhD, Telfer School of Management, University of Ottawa/École de gestion Telfer, Université d'Ottawa

Growing up, we're told that good things happen to those who wait. Research shows that delaying gratification is better than indulging right away (cue Walter Mischel's classic marshmallow test). Well, we couldn't be more pleased to announce the speaker for our 2015 CSIOP Institute. Laurent Lapierre will be speaking on the leadership/followership dynamics. He is an internationally recognized expert on these topics and indeed, he is at the forefront of the research on followership—a novel approach to leadership which acknowledges the important roles that followers play in supporting and shaping their leaders. Laurent M. Lapierre is a full Professor of Organizational Behaviour and a Telfer Research Fellow at the Telfer School of Business at the University of Ottawa.

Keen observers among you will recall that we had to cancel Laurent's appearance at the 2013 Institute to be held in Quebec City. Fear not—the 2015 Institute will be even better!

The format of the Institute will appeal to researchers and practitioners alike. We also welcome students as this is a great

opportunity to network with the CSIOP crowd in a laid-back environment. We will be opening up registration in late fall and we expect this session to be very popular. Please register early and feel free to spread the invitation to your network of colleagues.

CSIOP Institute 2015:

Followership: What is it and why is it critical to successful leadership?

Wednesday June 3, 1-4 pm, at the Telfer School of Management (University of Ottawa)

Quand on est jeune, on nous dit que tout vient à point à qui sait attendre. La recherche montre que le fait de retarder la satisfaction est mieux de se gâter tout de suite (l'étude classique de guimauves de Walter Mischel). Et bien, nous ne pourrions pas être plus contents d'annoncer le conférencier à notre Institut SCPIO 2015. Laurent Lapierre parlera des dynamiques leadership-followership. Il est un expert du «followership» reconnu à l'international et il est au premier rang de la recherche sur le followership – une nouvelle approche pour étudier le leadership qui reconnaît le rôle important des «suiveurs» dans le soutien et le développement de leurs leaders. Laurent Lapierre est un professeur en comportements organisationnels et un chercheur universitaire Telfer à l'École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa.

Certains parmi vous vous souvenez qu'on a dû annuler la conférence de Laurent à l'Institut de 2013 à Québec. Ne vous inquiétez pas! L'Institut de 2015 sera encore meilleur!

Le format de l'Institut plaira tant aux chercheurs qu'aux praticiens. Nous souhaitons la bienvenue aux étudiants aussi, car ceci est une belle opportunité de réseautage avec les membres de la SCPIO dans une atmosphère détendue. Nous ouvrirons les inscriptions en fin automne et nous nous attendons à une session très populaire. SVP, inscrivez-vous et sentez-vous à l'aise de partager l'invitation avec votre réseau de collègues.

SCPIO Institut 2015:

Followership: Qu'est-ce que c'est et pourquoi est-il essentiel pour un leadership efficace?

Mercredi 3 juin, 1-4 pm, à l'École de gestion Telfer (Université d'Ottawa)

Finding Childcare is a Pain in the VSSA: A Summary and Commentary of Canada (Attorney General) v. Johnstone¹

Sarah Favel & Erika Ringseis²

Background:

Consider this scenario: You are a new parent returning to work after a parental leave and need to find childcare. Competition for a reputable caregiver is high, which enables caregivers to be selective about who they accept as clients. Knowing this, you contact every agency within a convenient area to your home and work to see if they have any space, and to your surprise, they do! However, their requirement from all clients is to have a regular work schedule. This isn't a problem for you because you work a Monday through Friday, 8 a.m. to 5 p.m. work schedule.

Now imagine that you're a new parent with a rotating work schedule, known as a VSSA (variable shift scheduling agreement). You rotate through six different start times over the course of days, afternoons and evenings, without a predictable pattern, working any of the seven work days. You usually get 15 days' notice of what the schedule will be, but your employer can make changes with five days' notice to you. Your husband works for the same employer and has a similar VSSA. You cannot predict if your shifts will overlap or who will be home when. But, someone needs to take care of your new bundle of joy!

You have been declined by every childcare agency in your area and are out of options.

The possibility exists to take a part-time role that would result in more regular hours, but would also mean an unacceptable decrease in pay, loss of promotion opportunities and decline in pension benefits.

You contact your supervisor to request a regular static work schedule and are declined. Despite the fact that allowances have been made in other cases on medical grounds or religious grounds, your supervisor explains that to accommodate your request you must become a part time employee. No static schedule is possible. This means a loss of your pension, your benefits and a decreased income. What do you do?

If you're Ms. Johnstone, you file a claim of discrimination against your employer. In *Canada (Attorney General) v. Johnstone*, Ms. Johnstone argued that her employer, the Canada Border Services Agency (CBSA), had discriminated against her on the ground of family status. Ms. Johnstone argued that CBSA has failed to accommodate her childcare obligations and subsequently deprived Ms. Johnstone of career opportunities. The Canadian Human Rights Tribunal found that Ms. Johnstone had experienced discrimination, which was appealed by the CBSA to the Federal Court of Appeal.

The Federal Court of Appeal upheld the Canadian Human Rights Tribunal ruling. As years had passed since Ms. Johnstone had filed her complaint, during which time she had been forced to accept a part-time role, the remedy ordered was financial compensation to make her whole, as if she had been granted a static shift as originally requested. The CBSA was also ordered to develop a new hours of work policy, in consultation with Ms. Johnstone and the Canadian Human Rights Commission.

The Test for Discrimination on the Basis of Family Status

The ultimate issue in the Johnstone case was whether discrimination on the basis of family status occurs because of the immutable characteristic of being a parent (e.g., an organization refusing to hire a mother because she is a mother), or whether "status" expands to protect the childcare obligations that are associated with being a parent. The court concluded that the test for family status discrimination should be similar to the test applied to other prohibited grounds of discrimination, as all grounds of discrimination need to be treated equally before the law.

Other employees at the CBSA received fixed schedules to accommodate their need to pray or a medical need for a certain shift. For Ms. Johnstone, the need to have childcare ought to be similarly protected.

Every discrimination case must be carefully determined on the particular factual circumstances. There are two important facts in the Johnstone case that made the court's analysis easier. First, Ms. Johnstone's husband had a similar conflict. Prior cases have clearly emphasized that both parents carry obligations with respect to childcare, and if one parent chooses not to accept this responsibility, the employer does not have to accommodate personal choice. Similarly, an employer does not have to accommodate personal choice with respect to child activities outside the scope of required care, such as extracurricular activities. The Federal Court of Appeal clearly stated that the law must distinguish between parental obligations and parental choices.

Conclusion:

In the final analysis, the court accepted expanded parameters of what family status means in terms of discrimination and provided further guidance in an area filled with conflicting case law and differing opinion. In the circumstances of this case, Ms. Johnstone should have been granted a fixed schedule. This same obligation may not have existed if Mr. Johnstone worked a regular shift, allowing for childcare to be secured, or if the issue was not one of finding childcare but rather accommodating a recreational, "personal choice" activity such as a child's swim or hockey schedule. The Court's analysis helps in the development of rules and precedent to analyze the need for accommodation if a workplace policy discriminates on the basis of family status. Employers need to be aware of the broad definition of family status and the degree to which accommodation may be necessary.

In the end, this case is one small step for Ms. Johnstone, and one large step for Canadian parents...and potentially one huge headache, or pain in the VSSA, for employers!

¹ Available online: <http://www.canlii.org/en/ca/fca/doc/2014/2014fca110/2014fca110.pdf>

² Erika Ringseis has her Ph.D. in Industrial/Organizational Psychology and her J.D., with an emphasis in employment law, from

the University of Calgary. She is currently manager of HR Compliance, Diversity & Global Mobility at TransCanada. Erika feels much sympathy toward Ms. Johnstone's plight, as finding childcare in Calgary can be painful even with a set schedule! Sarah Favel is a summer student at TransCanada, currently assisting with the Diversity team. She is such a fabulous addition to the team that we are going to accommodate her school schedule (admittedly, it is not as wild as a VSSA) to allow us the pleasure of her continued assistance throughout the school year. She is currently studying a Bachelor of Communications in Calgary with her major in Public Relations and a minor in Humanities and Business.

Trouver des services de garde d'enfants est difficile avec l'EPHV : un résumé et un commentaire sur le Canada (procureur général) vs. Johnstone¹

Sarah Favel & Erika Ringseis²

Le contexte :

Considérez ce scénario : vous êtes nouvellement parent, vous retournez au travail après un congé de maternité/paternité et vous devez trouver des services de garde d'enfants. Beaucoup de compétition existe pour les services de garde d'enfants réputés, ce qui permet aux fournisseurs de services de garde d'être sélectifs quant aux clients qu'ils choisissent. Sachant ceci, vous contactez toutes les agences à l'intérieur d'une zone proche de votre maison et votre travail afin de voir s'ils ont de la place, et ils en ont! Par contre, ils exigent de leurs clients d'avoir un horaire de travail régulier. Ceci ne vous pose pas de problèmes, car vous travaillez du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h.

Maintenant imaginez-vous que vous êtes nouvellement parent avec un horaire rotatif, une EPHV (Entente sur les postes à horaire variable). Vous changez de temps de début six fois sur plusieurs jours, après-midis et soirées, sans tendance prévisible, travaillant n'importe quel des sept jours de la semaine. Vous recevez votre horaire habituellement 15 jours d'avance, mais votre employeur peut faire des changements jusqu'à 5 jours d'avance. Votre conjoint travaille pour le même employeur et a une EPHV semblable. Vous ne pouvez pas prévoir si vos quarts se recouperont ou non, ou qui sera à la maison à quel moment. Mais quelqu'un a besoin de prendre soin de votre nouvel enfant!

Vous avez été refusé par chaque agence de services de garde d'enfants dans votre quartier et il ne vous reste plus d'options.

La possibilité existe de prendre un rôle à temps partiel qui permettrait d'avoir de travailler sur un horaire plus régulier, mais qui entraînerait une baisse de salaire et de possibilités d'avancement, ainsi qu'un refus des prestations de retraite.

Vous contactez votre supérieur pour faire une demande d'horaire plus régulière et fixe et on vous le refuse. Malgré le fait que des exceptions ont été faites pour des cas médicaux ou religieux, votre supérieur vous explique que pour accommoder

vos demande, vous devez faire une demande pour devenir un employé à temps partiel. Pas de possibilité d'avoir un horaire fixe. Ceci implique une perte de vos prestations de retraite. Que faites-vous?

Si vous êtes Mme Johnstone, vous déposez une demande d'indemnisation contre votre employeur. Dans le cas du Canada (Procureur général) vs. Johnstone, Mme Johnstone a amené l'argument que son employeur, l'Agence des services frontalières du Canada (ASFC), s'est révélé discriminatoire envers elle à l'égard de son statut familial. Mme Johnstone a soulevé le fait que l'ASFC n'a pas accommodé ses besoins de soins de garde d'enfants et a conséquemment privé Mme Johnstone de ses possibilités de carrière. Le tribunal canadien des droits de la personne a décidé que Mme Johnstone avait effectivement éprouvé de la discrimination, et un recours a été formé par l'ASFC à la Cour d'appel fédérale.

La Cour d'appel fédérale a maintenu la décision du tribunal canadien des droits de la personne. Bien que des années se fussent écoulées depuis la plainte de Mme Johnstone, pendant lesquelles elle a été forcée à accepter un rôle à temps partiel, la conclusion rendue était une récompense financière, comme si elle aurait reçu son horaire fixe comme demandé. L'ASFC a été tenue de développer de nouvelles politiques d'horaires variables, en consultation avec Mme Johnstone et la Commission canadienne des droits humaines.

Comment tester pour la présence de discrimination sur la base du statut familial

L'enjeu ultime du cas Johnstone est de savoir si la discrimination a eu lieu à cause des caractéristiques immuables d'être un parent (une organisation qui refuse d'engager une mère parce qu'elle est une mère), ou bien si le « statut » lui-même protège les obligations de soins de garde d'enfants qui viennent du fait d'être parent. La cour a conclu que le test de discrimination sur la base du statut familial devrait être semblable au test appliqué à d'autres cas de discrimination, car tout cas de discrimination devrait être traité de façon égale devant la loi.

D'autres employés à l'ASFC ont reçu des horaires stables pour accommoder leurs besoins de prière ou des besoins médicaux. Pour Mme Johnstone, le besoin d'avoir des soins de services de garde d'enfants aurait dû être protégé au même égard.

Chaque cas de discrimination doit être minutieusement examiné sur la base de ses circonstances factuelles particulières. Il y a deux faits importants dans le cas Johnstone qui ont facilité son analyse par la cour. D'abord, le mari de Mme Johnstone avait un conflit semblable. D'autres cas ont misés sur le fait que les deux parents portent des responsabilités en ce qui a trait des services de garde d'enfants, et si un parent choisi de ne pas accepter ces responsabilités, l'employeur ne doit pas accommoder ce choix personnel. De plus, un employeur ne doit pas accommoder un choix personnel sur les activités des enfants en dehors des soins de garde, telles les activités parascolaires. La Cour fédérale d'appel dit clairement que la loi doit distinguer entre les obligations parentales et les choix parentaux.

Conclusion:

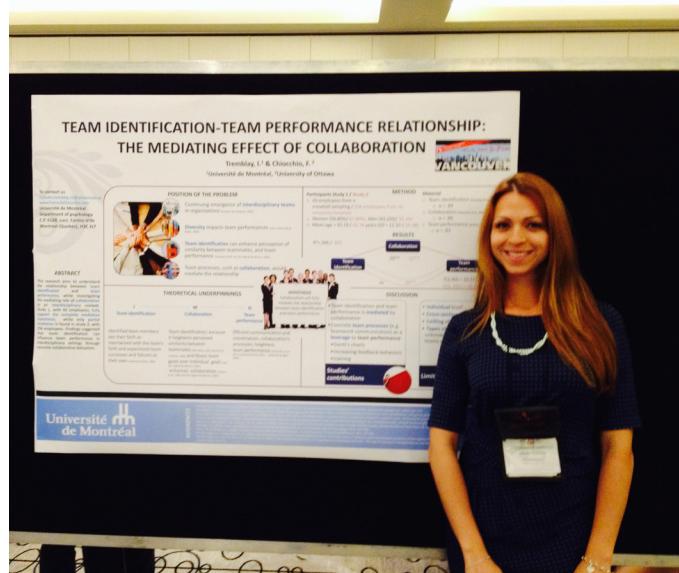
Dans son analyse finale, la cour a accepté d'étendre les paramètres de ce que veut dire le statut familial par rapport à la discrimination et a fourni plus de direction dans une zone remplie de lois et d'opinions contradictoires. Dans les circonstances de ce cas, Mme Johnstone aurait dû avoir un horaire fixe. Cette même obligation n'aurait pas existé si Mme Johnstone avait travaillé un horaire régulier, permettant une garantie de soins de garde d'enfants, ou bien si l'enjeu avait été d'accommoder un choix personnel d'activités comme la natation ou le hockey. L'analyse de la Cour a permis de développer des règles pour analyser le besoin d'accommodation si la politique d'une organisation est discriminatoire sur la base du statut familial. Les employeurs doivent porter attention à la définition large du statut familial et d'à quel point l'accommodation est nécessaire.

En fin de compte, ce cas n'est qu'un petit pas pour Mme Johnstone, et un grand pas pour tous les parents canadiens... et un gros mal de tête potentiel pour tous les employeurs!

¹ Disponible en ligne: <http://www.canlii.org/en/ca/fca/doc/2014/2014fca110/2014fca110.pdf>

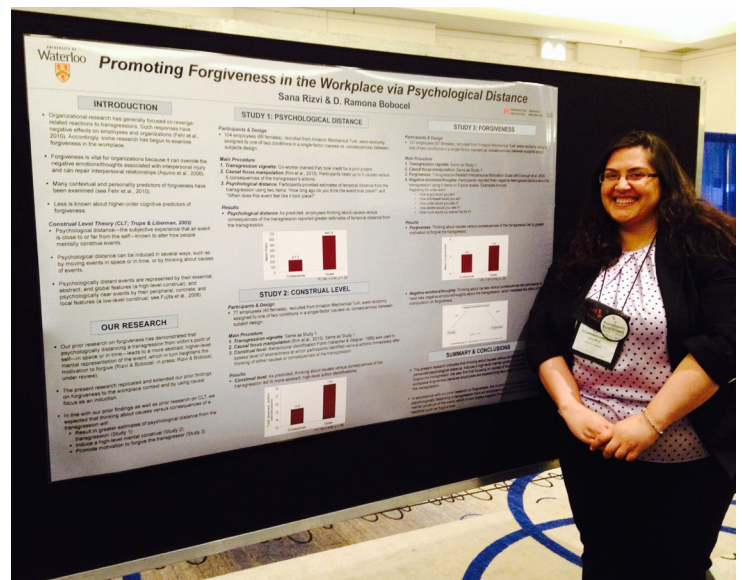
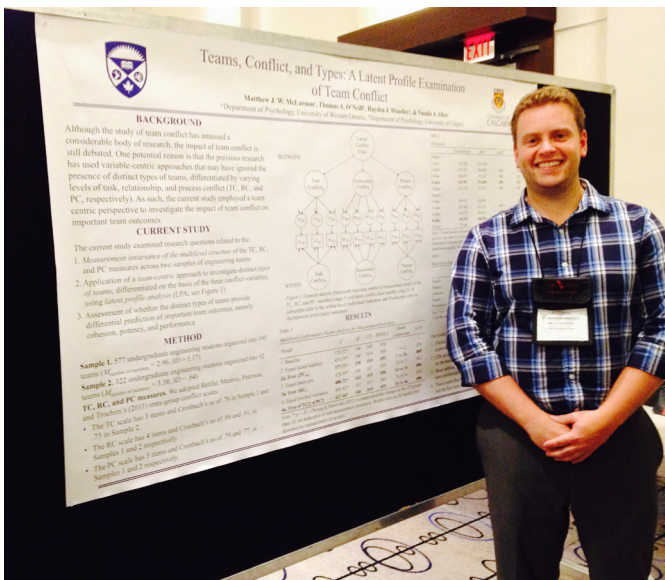
² Erika Ringseis possède un doctorat en psychologie I/O et son J.D. avec une emphase sur les lois d'emploi, de l'Université de Calgary. Elle est présentement gestionnaire de conformité, diversité et mobilité globale des RH chez TransCanada. Erika ressent beaucoup de sympathie envers Mme Johnstone, car trouver des services de garde à Calgary n'est pas facile même avec un horaire fixe! Sarah Favel est une étudiante d'été à TransCanada, et aide l'équipe de Diversité. Elle est un ajout fantastique à l'équipe et nous allons certainement accommoder son horaire d'école (pas aussi bien que l'ASF) pour nous permettre d'avoir son aide continue pendant l'année scolaire. Elle est en train de faire son baccalauréat en Communications à Calgary avec une majeure en Relations publiques et un mineur en Sciences humaines et Gestion.

Vancouver: CPA/SCP 2014



Clockwise from top right: Congratulations to the RHR-Kendall award winner Lindie Liang, and the first, second, and third place winners of the student poster competition: Isabelle Temblay, Sana Rizvi, and Matt McLarnon!

De gauche à en haut à droite: Félicitations au lauréat RHR - Kendall Lindie Liang, et les premiers, deuxième et troisième gagnants du concours d'affiches des étudiants: Isabelle Temblay, Sana Rizvi, et Matt McLarnon!





ASSESSMENT STRATEGIES INC.
CANADA'S TESTING COMPANY
STRATÉGIES EN ÉVALUATION INC.
LA SOCIÉTÉ SPÉCIALISTE DES EXAMENS AU CANADA

1400 Blair Place

Suite 210

Ottawa, ON

K1J 9B8

For more information visit
www.asinc.ca

Assessment Strategies Inc., Canada's Testing Company, located in Ottawa, is a private corporation with a longstanding reputation of developing and administering high quality licensing, certification and jurisprudence examination programs for clients in a number of professions including provincial/territorial and national regulatory authorities, certification bodies, business and industry associations, and not-for-profit organizations.

Senior Consultant

Assessment Strategies Inc. is seeking an accomplished expert in test development, measurement and psychometrics. The Senior Consultant will lead complex national client programs, manage and provide expert advice for a range of client programs, and contribute to business development opportunities.

Key Responsibilities

- Develops, implements and evaluates high-stakes examination programs.
- Applies best practices, innovation and rigour to create and deliver cost-effective client programs and products.
- Leads client programs and teams for large national and complex examination development projects.

Requirements

- PhD in a relevant field such as psychometrics, educational measurement or industrial/organizational psychology.
- Minimum three years of experience in assessment, testing, job analysis, measurement and design.
- Experience with classical test theory and item response theory statistics, including the use of standard statistical packages.
- Excellent project management, facilitation, collaboration, communication and teamwork skills.
- Bilingualism (English and French) is an asset.

Application Information

Interested individuals should email their confidential cover letter and resume to:

Patricia Petryshen, PhD, Chief Executive Officer, Assessment Strategies Inc. at careers@asinc.ca



ASSESSMENT STRATEGIES INC.
CANADA'S TESTING COMPANY
STRATÉGIES EN ÉVALUATION INC.
LA SOCIÉTÉ SPÉCIALISTE DES EXAMENS AU CANADA

1400, place Blair

Bureau 210

Ottawa, ON

K1J 9B8

Pour plus d'information,
visitez

www.asinc.ca

Stratégies en évaluation inc., la société spécialiste des examens au Canada, située à Ottawa, est une société privée qui jouit d'une réputation bien établie à titre de fournisseur de programmes de qualité d'examens de certification, d'autorisation d'exercer et de jurisprudence/déontologie pour des professions dans des domaines variés. Elle compte parmi sa clientèle des organismes de réglementation provinciaux, nationaux et territoriaux, des organismes de certification, des associations professionnelles et industrielles, ainsi que des organismes sans but lucratif.

Conseiller principal ou conseillère principale

Stratégies en évaluation inc. est la recherche d'un expert chevronné en élaboration d'examens, mesure et psychométrie. La personne choisie dirigera des programmes clients complexes et d'envergure nationale, elle fournira des services de consultation pour une variété de programmes et contribuera aux activités de développement des affaires.

Responsabilités principales

- Élaborer, mettre en œuvre et évaluer des programmes d'examen à grands enjeux.
- Appliquer les pratiques exemplaires, et faire preuve d'innovation et de rigueur, afin de créer et de livrer des produits et des programmes qui sont rentables pour nos clients.
- Diriger les programmes clients, ainsi que les équipes chargées de projets importants et complexes de développement d'examens nationaux.

Qualifications requises

- Détenir un doctorat en mesure et évaluation, en mesure psychoéducative, en psychologie industrielle/organisationnelle ou dans un domaine connexe pertinent.
- Posséder au moins trois années d'expérience en évaluation, testing, analyse d'emploi ou mesure et design.
- Expérience des statistiques associées à la théorie classique des tests et à la théorie de la réponse d'item, y compris l'utilisation de logiciels statistiques standard.
- Posséder d'excellentes compétences en gestion de projet, facilitation, collaboration, communication et travail d'équipe.
- Le bilinguisme (français et anglais) est un atout.

Pour présenter une demande

Les personnes intéressées sont priées d'envoyer leur curriculum vitae et une lettre de présentation, en toute confidentialité, par courriel à : Patricia Petryshen, Ph. D., présidente-directrice générale, Stratégies en évaluation à careers@asinc.ca.



2014-2015 EXECUTIVE, NEWSLETTER EDITOR, & LISTSERV COORDINATOR
2014-2015 COMITÉ EXÉCUTIF, ÉDITEUR DU BULLETIN, & COORDINATEUR
DE LA LISTE DE DISTRIBUTION ÉLECTRONIQUE

Chair/Président

Dr. Lori Francis
Saint Mary's University/Université Saint Mary's

Past Chair/Dernier président

Dr. Deborah Powell
University of Guelph/Université de Guelph

Chair-Elect/Président-élu

Dr. Silvia Bonaccio
University of Ottawa/Université d'Ottawa

Secretary-Treasurer/Secrétaire-Trésorier

Dr. Véronique Dagenais-Desmarais
Université de Montréal

**Programme Coordinator/Coordonateur
de programme**

Dr. François Chiochio, PMP, CHRP
University of Ottawa/Université d'Ottawa

**Communications Coordinator/Coordon-
nateur des communications**

Dr. Joshua Bourdage
University of Calgary/Université de Calgary

**Student Representative/Représentant
étudiant**

Isabelle Tremblay
Université de Montréal

**Membership Coordinator/Coordonna-
teur des adhésions**

Dr. Damian O'Keefe
Saint Mary's University/Université Saint Mary's

Newsletter Editor/Éditeur du bulletin

Dr. D. Lance Ferris
Penn State University/Université de Penn State

**Listserv Coordinator/Coordonateur de la
liste de distribution électronique**

Sunjeev Prakash
RCMP, Assessment and Research/Évaluation et
recherche
Ottawa, Ontario

Note: The articles in this newsletter do not necessarily reflect the opinion of the Canadian Society for Industrial and Organizational Psychology.