



The Canadian Industrial & Organizational Psychologist

Le psychologue industriel et organisationnel Canadien

Volume 31, Issue 4 (September 2015)

Volume 31, Numéro 4 (Septembre 2015)

Chair's Column	1
CSIOP Membership	5
CSIOP News	6
Practice Makes Perfect	7
The "State of the Science" Report	12
Communications Update	13
Student Update	14
Convention Corner	16
An Interview with CPA President Kevin Kelloway	17
Update on Activities of the Joint Task Force on Licensure of Consulting and I/O Psychologists	20
Coffee Break Chat	24

Mot du Président	3
Adhésion à la SCPIO	5
Actualité de la SCPIO	6
C'est en forgeant qu'on devient forgeron	9
Rapport sur l'état de la science	12
Mise au point des communications	13
Mise au point des étudiants	15
Le coin de la convention	17
Entrevue avec Kevin Kelloway, président de la SCP	18
Mise au point sur les activités du groupe de travail commun sur l'accréditation de psychologues de consultation et de psychologie I/O	22
Pause-café	26

Chair's Column/Mot du Président

*Dr. Silvia Bonaccio
Telfer School of Management, University of Ottawa*

Greetings CSIOP members! It is with great pleasure that I take on the role of Chair for the coming year. I have been a member of the CSIOP Executive team for three years, serving first as program coordinator, and then as chair-elect. I can honestly say that I have found my time with CSIOP to be one of the most pleasant professional experiences of my career thus far.

For those of you whom I have not had the opportunity to meet, my name is Silvia Bonaccio, and I am an Associate Professor

at the University of Ottawa's Telfer School of Management. While I may be housed in a business school, I am an industrial/organizational psychologist at heart—and by training (Purdue University, PhD 2006).

40 years of CSIOP at CPA—Let's Celebrate!

This year is a particularly special one for CSIOP. The 2015 Convention marked the 40th anniversary of our presence as CSIOP at CPA. It's a good opportunity for us to reflect on our past, and look towards our future. We may be 40 years old, but we are certainly not in a mid-life crisis!

In terms of looking back, we kicked off the IO program at the convention with a panel of historical significance. Twelve Past Chairs discussed themes such as the defining moment of their



Past CSIOP Chairs, clockwise from top left/Anciens présidents et présidentes de la SCPIO, dans le sens horaire à partir du haut: François Chiocchio (2012-2013), Victor M. Catano (1984-1986), E. Kevin Kelloway (2008-2009), Steven F. Cronshaw (1986-1988), Rick D. Hackett (1993-1994), John P. Meyer (2000-2001), Natalie J. Allen (2004-2005), Steve Harvey (2007-2008), Deborah M. Powell (2013-2014), Gary P. Latham (1975-1977), Patricia M. Rowe (1978-1980; 2003-2004), Joan E. Finegan (1996-1997), Arla Day (2002-2003), Lori Francis (2014-2015), Peter A. Hausdorf (2009-2010), Silvia Bonaccio (2015-2016).

year as Chair, the challenges and opportunities they encountered, and their hopes for the future for IO psychology in Canada. These Past Chairs are: Gary P. Latham, Patricia M. Rowe, Victor M. Catano, Steven F. Cronshaw, Rick D. Hackett, Joan E. Finegan, John P. Meyer, Arla Day, Natalie J. Allen, Steve Harvey, Peter A. Hausdorf, and Deborah M. Powell. Together, they represent our CSIOP history, from 1975 to 2015. We had the good fortune of having a professional photographer wander in the room at the end of the panel: the photo of our 12 panel members and all other Past Chairs who were in the audience is above. It was moving to share the stage with individuals who have marked our field in Canada and internationally. As this year's Chair, I stand on the shoulders of giants, indeed.

Preserving our History

Our new website (www.csiop-scpio.ca) allows us to engage in several initiatives to preserve our history. First, the Executive team will be collecting historical documents and scanning them to preserve them in electronic format. To this end, please send me any document you think is of historical interest: memos,

photographs, bylaws, announcements, etc. No item is too small if it is of historical note.

Second, we will be collecting all copies of past newsletters, and scanning those not available in electronic format. The goal is to have every issue of the newsletter available on our website. As we make our way through the boxes and files of materials we have access to, I will be making calls for specific issues of the newsletter we may be missing. The newsletter represents who we were and what our primary concerns were at specific points in time. These are important documents to retain.

Third, we will be listing the names, and when available, the titles of papers, for the prizes awarded to our students. If you have won either the RHR Kendall Award or the Poster Prize, please take a look at our website under the Awards tab and let us know if your name is missing.

Finally, we will be sifting through our newsletters and documents to compile a list of all past members of our Executive team since the inception of CSIOP.

Changes! And No Changes!

There are several changes to our Executive. First, many thanks are due to Lori Francis for her year as Chair. It's been wonderful working with her and so far, the transition has been seamless thanks to her willingness to answer questions.

Welcome to Melissa Warner, our Chair-Elect. Melissa served previously as Student Representative. Melissa is currently at Seneca College and Jackson Leadership. We're pleased to have you back, Melissa.

Replacing Véronique Dagenais-Desmarais as Secretary/Treasurer is Nicolas Roulin of the University of Manitoba. Thank you, Véronique for your good work and welcome Nicolas.

Winnie Shen of the University of Waterloo has replaced Damian O'Keefe as membership coordinator. Welcome, Winnie and thank you, Damian for your work and good luck in your new role as Chair of the Military section. We look forward to continuing to work with you on the much enjoyable Military-IO social event.

Joshua Bourdage of the University of Calgary continues as Editor, a position erstwhile known as Communications Coordinator. Given our expanded presence online (www.csiop-scpio.ca; [@CSIOP_SCPIO](https://www.facebook.com/CSIOP.SCPIO); www.facebook.com/CSIOP.SCPIO; and a CSIOP group on [LinkedIn](https://www.linkedin.com)) and our newsletter, Josh's role is to coordinate our message across all platforms. He also continues to work with media enquiries and write Psynopsis columns and Fact Sheets when the opportunity arises.

François Chiocchio of the University of Ottawa continues his roles as Program Coordinator and Webmaster extraordinaire. François did a fantastic job as Program Coordinator as seen in our program at CPA 2015.

Lance Ferris of the Pennsylvania State University continues on as Newsletter publisher and does an excellent job herding all of us when we are late with our columns.

Last but certainly not least, Isabelle Tremblay of Université de Montréal continues her excellent work as Student Representative. Her column contains information on her many accomplishments this year.

Awards and Accolades

We had the distinct pleasure of awarding four prizes to distinguished students at CPA. If these students are at all indicative of the quality of work being pursued in our doctoral programs, our field is in good hands for years to come.

Anja Krstic of the University of Guelph won the RHR-Kendall Award for her paper entitled "Harmful or beneficial: The effect of maternity leave on length of women's career outcomes." Thank you to RHR International for their continued support.

We also wish to thank Gary Latham, who shared wonderful memories of Lorne Kendall, after whom the RHR-Kendall Award is named. In the spirit of preserving our history, it was special for new generations of IO psychologists to hear about Lorne, both as a man and as a scholar.

Our poster prizes were as follows. The first place was awarded to Nicholas L. Bremner, Kabir N. Daljeet and Erica A. Giammarco of the University of Western Ontario for their paper "A latent profile analysis of the HEXACO model of personality and its implications for motivation." The second prize went to Stephanie J. Law of the University of Calgary for her work "Impression management behavior: A function of the target characteristics?" The third place was awarded to Anne-Marie Paiement and Mathieu Forget from the Université de Montréal for their paper: "Nurses' psychological health at work: Not as bad as it seems."

Photos of all the winners are on page 29. All students received a plaque engraved with their names, titles of their paper and award name. Well done to all!

Kevin Kelloway of Saint Mary's University and the new CPA President was awarded the Distinguished Contributions to I/O Psychology. In addition to a plaque recognizing this honour, we bestowed him with a magic wand as per his request. Although we have photographic evidence of Kevin wielding said wand (and wearing a crown and a purple boa), we promised we would not publish it. Instead, please find a photo of Kevin and his plaque on page 29.

Final thoughts

As I begin this year as Chair of CSIOP, I am looking forward to working with our members to preserve our collective history. In this spirit, we're starting several new initiatives, including a new History Corner in the newsletter. I also look forward to working with Kevin Kelloway, to continue to promote CSIOP within CPA. This year is a unique opportunity for CSIOP and in this spirit, you will find a conversation between Kevin and Lori, our CSIOP Past Chair, in this newsletter.

Chers membres de la SCPIO! C'est avec grand plaisir que je replis le rôle de présidente pour l'année à venir. J'ai été membre de l'équipe de direction de la SCPIO pendant trois ans, d'abord comme coordonnatrice du programme, puis en tant que présidente élue. Je peux honnêtement dire que ma participation au sein de la SCPIO est l'une des expériences professionnelles les plus agréables de ma carrière à ce jour.

Pour ceux d'entre vous que je n'ai pas encore eu l'occasion de rencontrer, mon nom est Silvia Bonaccio et je suis professeure agrégée à l'École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa. Bien que je sois dans une école de gestion, mon identité et ma formation sont celles d'une psychologue industrielle et organisationnelle (Purdue University, PhD 2006).

Célébrons 40 ans de la CSPIO à la SCP!

Cette année est particulièrement spéciale pour la SCPIO. La Convention de 2015 a marqué le 40^e anniversaire de notre présence en tant que SCPIO à la SCP. C'est une occasion qui nous pousse à réfléchir sur notre passé et à nous tourner vers notre avenir. Nous avons peut-être 40 ans, mais nous ne sommes certainement pas en crise de la quarantaine!

Nous avons entamé le programme IO lors de la convention avec une table ronde d'importance historique. Douze anciens présidents ont discuté de thèmes tels que le moment décisif de leur année à la présidence, les défis et les opportunités qu'ils ont rencontrés et leurs espoirs pour l'avenir pour la psychologie IO au Canada. Ces anciens présidents sont: Gary P. Latham, Patricia M. Rowe, Victor M. Catano, Steven F. Cronshaw, Rick D. Hackett, Joan E. Finegan, John P. Meyer, Arla Day, Natalie J. Allen, Steve Harvey, Peter A. Hausdorf, et Deborah M. Powell. Ensemble, ils représentent l'histoire de notre SCPIO, de 1975 à 2015. Nous avons eu la chance d'avoir, par pur hasard, un photographe professionnel dans la salle à la fin de la table ronde. La photo de nos 12 membres de la table ronde ainsi que tous les anciens présidents qui étaient dans la salle se trouve à page 2. Ce fut émouvant de partager la scène avec des personnes qui ont marqué notre domaine au Canada et à l'étranger. En tant que présidente cette année, je me tiens sur les épaules de géants.

Préserver notre Histoire

Notre nouveau site web (www.csiop-scpio.ca) nous permet de commencer plusieurs initiatives visant à préserver notre histoire. Tout d'abord, l'équipe de direction veut recueillir des documents historiques et les numériser pour les conserver en format électronique. À cette fin, s'il vous plaît envoyez-moi des documents que vous considérez d'intérêt historique: mémos, anciens règlements, photographies, règlements, annonces, etc. Aucun document n'est insignifiant s'il raconte une partie de notre histoire.

Deuxièmement, nous allons recueillir toutes les copies des bulletins précédents et nous numériserons celles qui ne sont pas disponibles en format électronique. Le but est d'avoir chaque numéro du bulletin d'information disponible sur notre site Web. Pendant que nous cherchons dans les boîtes et les fichiers de matériaux auxquels nous avons déjà accès, je vais faire des appels pour des numéros manquants. Le bulletin représente qui nous étions et ce que nos principales préoccupations étaient à des points spécifiques dans le temps. Ce sont des documents importants à conserver.

Troisièmement, nous préparons une liste complète des noms des gagnant(e)s et des titres des communications gagnantes pour tous les prix décernés à nos étudiants. Si vous avez gagné soit le Prix Kendall RHR ou le prix de meilleure affiche, s'il vous plaît, rendez vous sur notre site Web et prenez note de l'information disponible dans l'onglet Prix. Veuillez nous faire part si votre nom manque à cette liste.

Enfin, nous allons lire nos anciens bulletins d'information

et documents pour compiler une liste de tous les anciens membres de notre équipe de direction depuis la création de la SCPIO.

Changements! Pas de changements!

Il y a plusieurs changements à signaler au sein de notre exécutif. Tout d'abord, merci beaucoup à Lori Francis pour son année à la présidence. Il a été merveilleux de travailler avec elle et jusqu'à présent, la transition a été facile grâce à sa volonté de répondre aux questions.

Bienvenue à Melissa Warner, notre présidente élue. Melissa avait servi auparavant comme représentante des étudiants. Melissa œuvre au Seneca College et Jackson Leadership. Nous sommes heureux de te compter parmi nous à nouveau, Melissa.

Nicolas Roulin, de l'Université du Manitoba remplace Véronique Dagenais-Desmarais à titre de secrétaire / trésorier. Merci, Véronique pour ton bon travail et bienvenu, Nicolas.

Winnie Shen de l'Université de Waterloo a remplacé Damian O'Keefe en tant que coordinateur de l'adhésion. Bienvenue, Winnie, merci, Damian pour ton travail et bonne chance dans ton nouveau rôle de président de la section militaire. Nous sommes impatients de continuer à travailler avec toi sur la très agréable soirée Militaire-IO.

Joshua Bourdage de l'Université de Calgary continue en tant que Rédacteur, une position auparavant connue comme coordonnateur des communications. Compte tenu de notre présence accrue en ligne (www.csiop-scpio.ca; [@CSIOP SCPIO](https://www.facebook.com/CSIOP.SCPIO); www.facebook.com/CSIOP.SCPIO); et un groupe de SCPIO sur [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/csiop-scpio)) et notre bulletin, le rôle de Josh est de coordonner nos messages sur toutes les plateformes. Il continue également à travailler avec les demandes des médias et écrire des articles pour Psynopsis et fiches d'information lorsque l'occasion se présente.

François Chiochio de l'Université d'Ottawa poursuit ses rôles en tant que coordonnateur du programme et Webmestre extraordinaire. François a fait un travail important comme coordonnateur du programme comme le témoigne notre programme SCP 2015.

Lance Ferris de la Pennsylvania State University continue en tant qu'éditeur du Bulletin et aide à nous rassembler lorsque la date de tombée approche.

Dernière mais non la moindre, Isabelle Tremblay de l'Université de Montréal poursuit son excellent travail en tant que représentante des étudiants. Son article contient des informations sur ses nombreuses réalisations cette année.

Prix et distinctions

Nous avons eu le grand plaisir de décerner quatre prix à des étudiants qui se sont distingués au congrès de la SCP. Si ces étudiants sont à l'image de la qualité des travaux poursuivis

dans nos programmes de doctorat, la psychologie IO est entre bonnes mains pour les années à venir.

Anja Krstic de l'Université de Guelph a remporté le prix RHR-Kendall pour son article intitulé "Harmful or beneficial: The effect of maternity leave on length of women's career outcomes." Merci à RHR International pour leur soutien continu. Nous tenons également à remercier Gary Latham, qui a partagé de merveilleux souvenirs de Lorne Kendall, après lequel le prix RHR-Kendall est nommé. Dans l'optique de préserver notre histoire, ce fut extraordinaire pour les nouvelles générations de psychologues IO d'entendre parler de Lorne, en tant qu'homme et en tant que chercheur.

Nos prix d'affiches ont été les suivants. La première place a été attribuée à Nicolas L. Bremner, Kabir N. Daljeet et Erica A. Giammarco de l'Université de Western Ontario pour leur article "A latent profile analysis of the HEXACO model of personality and its implications for motivation." Le deuxième prix est allé à Stephanie J. Law de l'Université de Calgary pour son travail "Impression management behavior: A function of the target characteristics?" La troisième place a été décernée à Anne-Marie Paiement et Mathieu Oubliez de l'Université de Montréal pour leur article: "Nurses' psychological health at work: Not as bad as it seems."

Les photos de tous les gagnants sont sur page 29. Tous les élèves ont reçu une plaque gravée avec leurs noms, titres de leur communication et le nom du prix. Bravo à tous!

Kevin Kelloway de l'Université Saint Mary est le nouveau président de la SCP. On lui a décerné la mention de contribution remarquable à la psychologie I/O. En plus d'une plaque pour reconnaître cet honneur, nous lui avons donné la baguette magique qu'il désirait. Bien que nous ayons des preuves photographiques de Kevin brandissant ladite baguette (et portant une couronne et un boa pourpre), nous lui avons promis de ne pas la publier. Au lieu de cela, vous trouverez une photo de Kevin avec sa plaque sur page 29.

Dernières pensées

Au début de mon année en tant que président de la SCPIO, je suis impatiente de travailler avec nos membres pour préserver notre histoire collective. Dans cet esprit, nous commençons plusieurs nouvelles initiatives, y compris une nouvelle chronique historique dans notre bulletin. Je me réjouis également de travailler avec Kevin Kelloway, de continuer à promouvoir la SCPIO sein de la SCP. Cette année est une occasion unique pour la SCPIO et dans cet esprit, vous trouverez une conversation entre Kevin et Lori, notre présidente sortante de la SCPIO, dans ce bulletin.

CSIOP Membership/Adhésion à la SCPIO

Winny Shen, PhD

University of Waterloo/Université de Waterloo

As of 27 July 2015, CSIOP has a total of 302 members, which consists of 17 CPA Fellows, 4 Lifetime Members, 6 Special Affiliates, 4 Retired Members, 114 Student Members, 22 Associate Members, and 135 Full Members.

Renewal reminder

A review of the membership status indicates that there are a number of lapsed memberships. Please renew your membership if you haven't done so to ensure that your membership is current. CPA members can renew their membership through the CPA website, and now Associate members can renew their membership through the new CSIOP website - <http://csiop-scpio.ca/about-us/join/>

Encourage others to join CSIOP!

CSIOP strives to build a vibrant and flourishing community of Canadian I/O psychologists. As a member of CSIOP, we hope that you will help us to continue to build and grow this important community by encouraging your colleagues and friends to join us. In the words of one of our members:

"I've been a proud member of CSIOP for over 25 years. Membership enables me to stay connected with all of the best I/O psychology academics and practitioners in Canada. When circumstances have prevented me from attending CPA, I remain connected via the CSIOP newsletters, in which members share a lot of information about what is happening around the country in our field. This all has great value to me both professionally and personally. And not least of all, we are a cool group!"
- Ramona Bobocel, Professor, University of Waterloo

En date du 27 juillet 2015, la SCPIO se compose d'un total de 302 membres, ce qui inclut 17 Fellows de la SCP, 4 membres à vie, 6 affiliés spéciaux, 4 membres retraités, 114 membres étudiants, 22 membres associés et 135 membres à part entière.

Rappel de renouvellement

Un bilan de l'état des adhésions indique qu'il y a des adhésions expirées. Veuillez renouveler votre adhésion si vous ne l'avez pas fait afin de vous assurer que votre adhésion est valide. Les membres de la SCP peuvent renouveler leur adhésion sur le site de la SCP et les membres associés peuvent maintenant renouveler leur adhésion sur le nouveau site web de la SCPIO - <http://csiop-scpio.ca/about-us/join/>

Encouragez les autres à rejoindre la SCPIO!

La SCPIO a pour but de bâtir une communauté dynamique et florissante de psychologues I/O canadiens. En tant que membre

de la SCPIO, nous espérons que vous allez nous aider à poursuivre le développement de cette importante communauté en encourageant vos collègues et amis à se joindre à nous. Comme le dit un de nos membres :

« Je suis fière membre de la SCPIO depuis plus de 25 ans. L'adhésion me permet de rester en contact avec tous les meilleurs académiciens et praticiens en psychologie I/O au Canada. Lorsque des circonstances m'ont empêché d'assister à la SCP, je suis restée connectée grâce aux bulletins de la SCPIO dans lesquels les membres partagent divers renseignements sur ce qui se passe dans notre domaine, et ce, à travers le pays. Tout cela a une grande valeur pour moi, à la fois sur le plan professionnel et personnel. Enfin et surtout, nous formons un groupe assez génial! »

— Ramona Bobocel, Professeure, Université de Waterloo

CSIOP News Items/Actualité de la SCPIO

Arla Day, PhD

Saint Mary's University/Université Sainte-Marie

Congratulations to Silvia Bonaccio, who is the Ian Telfer Professor of Workplace Psychology. The professorship is 5 years, renewable with research support.

Saint Mary's and the CN Centre for Occupational Health & Safety hosted a very successful Occupational Health Psychology Summer Institute in July, with great talks on burnout, healthy workplaces, work-nonwork balance, the Canadian Standards on Psychological Health & Safety from a variety of distinguished speakers, such as Christina Maslach, Bob Sinclair, Michael Leiter, Leslie Hammer, Merv Gilbert, and many local experts.

Welcome to Dr. Andrew Noblet (Deakin University, Melbourne, Australia), who is visiting the Saint Mary's Psychology Department this summer (and yes... there actually has been sun & warm weather for his visit!)

Adler University (Vancouver) just hired a new full-time core faculty member (Lucy Jdanova) to join Patrick O'Neill in their MA Organizational Psychology program.

Student news from the Wilfrid Laurier University (OB/HRM):

- Irene Kim (Supervisor: Jessie Zhan) received OGS funding to examine the effect of customer entitlement on service employees' work behaviours and psychological well-being.
- Samantha Hancock (Supervisor: Ivona Hideg) received OGS funding to examine accent diversity in the workplace.
- Anja Krstic (Supervisor: Ivona Hideg) won the RHR Kendall award for the best student paper.

- Laurier welcomes two new MSc students starting in September of 2015: Bailey Bigelow (from U of Calgary; Supervisor: Manuela Priesemuth) and Peter Fisher (from University of Waterloo/Wilfrid Laurier University; Supervisor: Chet Robie). Peter also received a Joseph-Armand Bombardier Canada Graduate Scholarship (Masters level). Congratulations!

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

Félicitations à Silvia Bonaccio, qui a reçu le titre de Professeur Ian Telfer en psychologie du travail et des organisations. Le professorat dure 5 ans et est renouvelable avec un soutien de recherche.

L'Université Sainte-Marie et le CN Centre for Occupational Health & Safety ont organisé un institut d'été de psychologie de la santé au travail très réussi en juillet avec de superbes discussions sur l'épuisement professionnel, les lieux de travail sains, l'équilibre entre travail et temps libre ainsi que les normes canadiennes sur la santé et la sécurité psychologiques de la part d'une variété de conférenciers distingués tels que Christina Maslach, Bob Sinclair, Michael Leiter, Leslie Hammer, Merv Gilbert et de nombreux experts locaux.

Bienvenue au Dr Andrew Noblet (Université Deakin, Melbourne, Australie), qui est en visite au département de psychologie de l'Université Sainte-Marie cet été (à la surprise générale, il a vu du beau temps lors de son séjour!)

L'Université Adler (Vancouver) vient d'embaucher un nouveau membre du corps enseignant à temps plein (Lucy Jdanova) pour rejoindre Patrick O'Neill dans leur programme de psychologie organisationnelle.

Nouvelles des étudiants de l'Université Wilfrid Laurier (OB/HRM) :

- Irene Kim (Superviseure : Jessie Zhan) a reçu un financement des BÉSO pour examiner l'effet du droit de la clientèle sur les comportements de travail et le bien-être psychologique des employés de services.
- Samantha Hancock (Superviseure : Ivona Hideg) a reçu un financement des BÉSO pour examiner la diversité des accents en milieu de travail.
- Anja Krstic (Superviseure : Ivona Hideg) a gagné le prix RHR Kendall pour la meilleure dissertation d'étudiant.
- Laurier accueille deux nouveaux étudiants à la maîtrise à partir de septembre 2015 : Bailey Bigelow (de l'Université de Calgary; Superviseure : Manuela Priesemuth) et Peter Fisher (de l'Université de Waterloo/Université Wilfrid-Laurier; Superviseur : Chet Robie). Peter a également reçu

une bourse du Programme de bourses d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier (niveau de la maîtrise). Félicitations!

Veillez envoyer toute information de psychologie I/O ou de programme, ainsi que toutes photos, félicitations, etc. que vous souhaitez partager avec vos collègues à moi :

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

Practice Makes Perfect/C'est en forgeant qu'on devient forgeron
 Lynda Zugec, M. A.
 The Workforce Consultants

For this edition of the Practice Makes Perfect column, we have special guest authors with an article on local I-O organizations:

Industrial-Organizational Psychology Groups Are Forming In Local Communities Worldwide. Should Canadian I-O's Get On It?

By William L. Farmer (U. S. Bureau of Naval Personnel), Terri Shapiro (Hofstra University), Donna L. Sylvan (Sylvan & Associates), & Lynda Zugec (The Workforce Consultants)

Do you belong to a locally based I-O group? Likely, you don't. Most I-O association members don't either, and many aren't even aware that they exist.

Many of us have sought avenues that provide regular connection with other like-minded professionals at the local level - one of the reasons the Toronto-based I-O practitioners group was formed! Local I-O groups exist worldwide and provide excellent opportunities for networking and professional development that complement and enhance activities directly sponsored by national I-O organizations. They also provide the profession with a vehicle for promoting and interfacing with businesses and organizations that need our services.

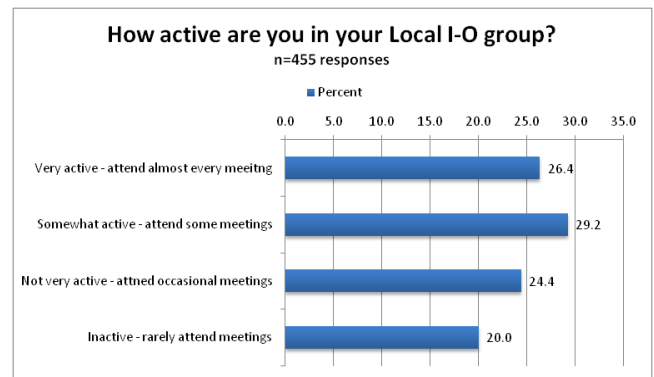
In 2013, the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) formed the Local I-O Groups Relations Committee with the express purpose of establishing stronger ties with such groups, and administered a survey to local I-O groups in 2014. The survey was sent to 4,570 active and retired SIOP Fellows, Members, Associates, and Students located in the U.S. and parts of Canada. CSIOP may be able to glean some learnings from their findings, as shared below. The full report on results will be presented in an upcoming issue of SIOP's TIP, but for now, we've included findings from the questions that

pertained to the extent of, and reasons for, local participation in I-O groups!

What is the current participation in Local Industrial-Organizational Groups?

Four hundred and seventy-three individuals (10.4% of the total surveys distributed) reported currently belonging to at least one local group. When asked to identify their primary local group, respondents identified 56 different local groups. The two local groups most frequently selected were the Personnel Testing Council of Metropolitan Washington, DC (PTC/MW) and the Metropolitan New York Association for Applied Psychology (METRO). Even though 26% of the respondents belong to these two groups, currently active local groups are located in each region of the United States. In terms of local group participation, 56% report being very or somewhat active, compared to 44% who report occasionally or rarely attending meetings (see Figure 1.)

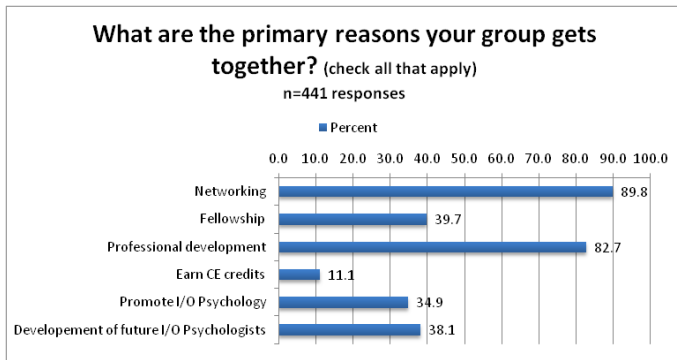
Figure 1:



Why do Local Industrial-Organizational Psychology Groups get together?

We asked respondents why their local I-O groups get together. Quantitative survey results indicate that networking and professional development are the primary reasons that local groups get together (Figure 2). Groups also get together for fellowship and to develop the future generation of I-O psychologists. Relatively few respondents reported that obtaining continuing education (CE) credits was a primary reason for their local groups to meet. Though not displayed on the figure, 5% reported that their local groups got together for a reason not listed in the response options provided.

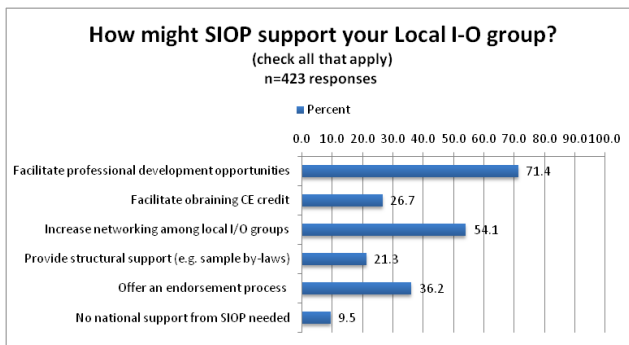
Figure 2:



How might SIOP support your Local Industrial-Organizational Psychology Group?

These results are consistent with those reported in Figure 2. Over 70% of responses indicated SIOP could help facilitate professional development opportunities followed by over 50% of responses indicating SIOP could increase networking opportunities between local I-O groups (Figure 3). The third most frequently checked response with 36%, indicated SIOP might offer an endorsement process for local groups, e.g., to improve credibility and quality. Over 25% and 20% of the responses, respectively, suggested SIOP could facilitate CE credits and could provide structural support for local groups, such as sample by-laws and/or membership criteria.

Figure 3:



Respondents were also asked to indicate, qualitatively, specific ways SIOP could support local groups (Table 1). The largest number of responses, 27%, indicated SIOP could support their local groups by providing speakers. Written suggestions included creating a “speaker’s bureau,” “a compiled list of national speakers,” and “an online database of willing and available speakers.”

The next most frequent suggestions centered on these five themes: funding and sponsorship; active involvement; connecting local groups; advertising, marketing, and endorsing; and an online resource tool to share information.

Table 1: In what specific ways could you envision SIOP supporting

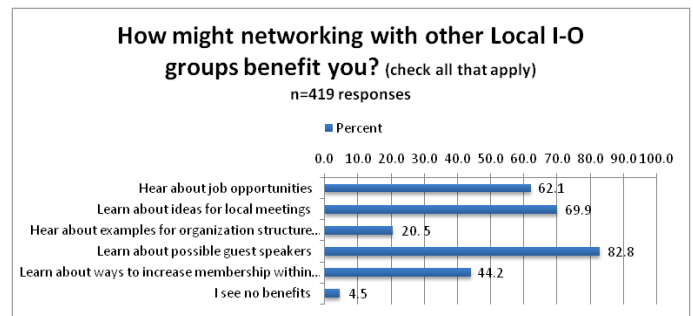
your Local I-O group?

Major Themes	Responses	Percentage
Providing Speakers	48	27%
Funding & Sponsorship	23	13%
Active Involvement	23	13%
Connecting Local Groups	23	13%
Advertising, Marketing, & Endorsing	23	13%
Online Resource Tool To Share Information	22	12%
Continuing Education	13	7%
Prefer SIOP Does Not Get Involved	6	3%
Total Responses: 181		

How would networking with other Local Industrial-Organizational Psychology Groups be of benefit to you?

Survey respondents were asked how networking with other local groups could be beneficial (Figure 4). Over 80% said that networking with other local groups would help them learn about possible guest speakers for local groups, echoing the interest in speakers seen in the previous question, and 70% said that networking with other local groups would help with ideas for their local meetings. Learning about job opportunities and ways to increase membership in local groups was also seen as a benefit of a stronger connection between local groups. Though not shown, 6.2% of respondents included “other” responses that were not included in the available options.

Figure 4:



How can SIOP facilitate networking among Local Industrial-Organizational Psychology Groups?

To follow up on how networking with other local groups might be beneficial, we asked respondents to suggest ways SIOP could facilitate networking among the local groups (Table 2). Many respondents suggested SIOP develop some sort of online mechanism to connect local groups and enable them to share information, such as “a my. SIOP group,” “setting up ‘communities of interest’ on the SIOP website or maybe coordinating with LinkedIn,” “create a listserv among leaders of local I-O groups,” “have a SIOP web page listing the groups and contact info,” and “using the SIOP website to host sub-groups.”

Another common suggestion was to hold meetings at the annual SIOP conference. Other suggestions about how SIOP could facilitate networking among local groups centered

around matching speakers with local group meeting schedules, holding local events, helping with marketing, and providing best practices for local groups.

Table 2: How might SIOP help facilitate networking among local groups?

Major Themes	Responses	Percentage
Develop online mechanism/forum to connect everyone and share information	39	41%
Hold meetings at the annual conference (e. g. local group leadership)	15	16%
Hold regional/state-wide events and have local groups attend	6	6%
Facilitate matching speakers with meeting schedules/locations	6	6%
Hold local events, local conferences and networking opportunities	5	5%
Subsidize costs for local groups to get together	4	4%
Help with marketing (SIOP newsletter and other)	3	3%
Provide access to guest speakers from other groups via technology/webinar	3	3%
Have a dedicated person to reach out to on the phone and in other ways	3	3%
Provide "tips for attracting and maintaining I-O psychologists" and "best practices" to local groups	3	3%
Give people a reason to attend, with a benefit	2	2%
Have SIOP President /SIOP representative attend local functions	2	2%
Help introduce those who have relocated	1	1%
Showcase local groups at annual conference	1	1%
Develop a SIOP committee specifically for this purpose	1	1%
Total Responses: 94		

Summary of Data

In sum, there appear to be some consistent themes in the results of the SIOP survey that we can potentially learn from. Overall, respondents found that belonging to a local I-O group was beneficial. Perhaps, as Canadian I-O academics and practitioners, we can encourage and support the formation of such groups.

Respondents to the survey were very focused on networking and professional development /collaboration. Both of these are reasons why local groups get together and, importantly, items that CSIOP could assist with, in addition to increased networking between groups.

Also of great interest, and a challenge for local groups, was obtaining quality speakers for local group meetings, and learning more about starting and running a local I-O group. This may be yet another avenue CSIOP can explore more fully.

Have you ever thought about starting a local I-O group? Are you wondering whether there is a local I-O group in your area? Do you think it would be beneficial to join a local I-O group? Let us know! You can reach out to Lynda Zugec at lynda.zugec@theworkforceconsultants.com to share your thoughts and get on it!!!

Acknowledgements

The authors would like to thank Ginger Whelan and Peter Rutigliano for invaluable creative/technical support in the development and administration of the survey and compilation of the results. Additionally, the following individuals contributed creative input into the survey's development: Aaron Adams, Alison Eyring, Zack Horn, Rose Mueller-Hanson, and Welyne Thomas.

Pour cette édition de l'éditorial *C'est en forgeant qu'on devient forgeron*, des auteurs invités nous offrent un article sur les organisations I-O locales :

Des groupes de psychologie industrielle et organisationnelle se forment dans les communautés locales à travers le monde.

Les I-O canadiens devraient-ils s'y mettre?

Par William L. Farmer (U. S. Bureau of Naval Personnel), Terri Shapiro (Université Hofstra), Donna L. Sylvan (Sylvan & Associates) et Lynda Zugec (The Workforce Consultants)

Appartenez-vous à un groupe I-O local? Probablement que non. C'est le cas pour la plupart des membres d'association I-O, plusieurs ne savent même pas qu'ils existent.

Bon nombre d'entre nous ont cherché des avenues qui fournissent un lien régulier avec d'autres professionnels de même esprit à l'échelle locale — il s'agit de l'une des raisons pour lesquelles le groupe de praticiens I-O basé à Toronto a été formé! Des groupes I-O locaux existent dans le monde entier et offrent d'excellentes opportunités de réseautage et de développement professionnel qui complètent et renforcent les activités directement parrainées par des organisations I-O nationales. Ils fournissent également un véhicule à la profession afin de se promouvoir et de connecter avec les entreprises et les organisations qui ont besoin de nos services.

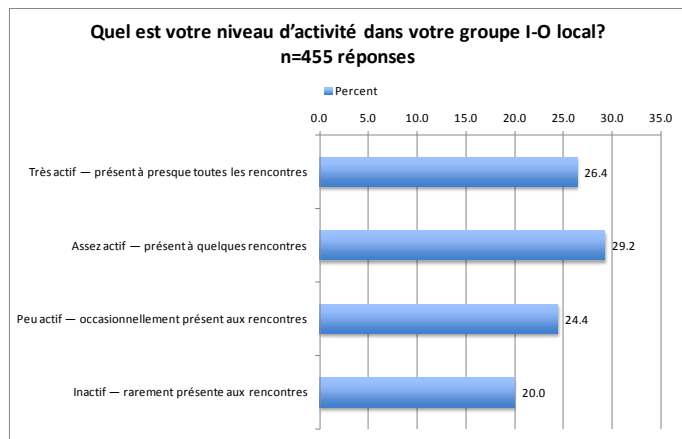
En 2013, la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) a formé le comité de relations de groupes I-O locaux avec le but explicite d'établir des liens plus étroits avec ces groupes, et a administré un sondage aux groupes I-O locaux en 2014. Le sondage a été envoyé à 4570 Fellows, membres, associés et étudiants actifs et retraités du SIOP aux États-Unis et dans certaines parties du Canada. La SCPIO peut être en mesure de tirer quelques apprentissages de leurs conclusions, telles que partagées ci-dessous. Le rapport complet sur les résultats sera présenté dans une édition ultérieure du TIP du SIOP, mais pour l'instant, nous avons inclus les constatations tirées des questions qui se rapportaient à l'ampleur et aux raisons de la participation locale aux groupes I-O!

Quelle est la participation actuelle aux groupes de psychologie industrielle et organisationnelle?

Quatre cent soixante-trois personnes (10,4 % du total des questionnaires distribués) ont déclaré appartenir actuellement à au moins un groupe local. Lorsqu'on leur a demandé d'identifier leur groupe local primaire, les répondants ont identifié 56 groupes locaux différents. Les deux groupes locaux les plus fréquemment choisis étaient le Personnel Conseil Testing de la région métropolitaine de Washington, DC (PTC/MW) et la Metropolitan New York Association for Applied Psychology (METRO). Même si 26 % des répondants appartiennent à ces deux groupes, des groupes locaux actifs sont situés dans chaque région des États-Unis. En termes de participation aux

groupes locaux, 56 % des répondants rapportent être très ou assez actifs, comparativement à 44 % qui déclarent assister aux réunions occasionnellement ou rarement (voir Figure 1).

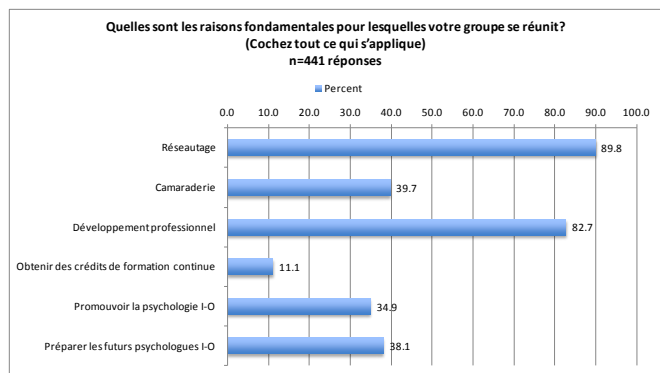
Figure 1:



Pourquoi les groupes locaux de la psychologie industrielle et organisationnelle se réunissent-ils?

Nous avons demandé aux répondants à quelles fins leurs groupes I-O locaux se réunissent. Les résultats quantitatifs du sondage indiquent que le réseautage et le développement professionnel sont les principales raisons pour lesquelles les groupes locaux se réunissent (Figure 2). Les groupes se réunissent également pour la camaraderie et pour préparer la future génération de psychologues I-O. Relativement peu de répondants ont déclaré que l'obtention d'une formation continue était la raison principale des rencontres de leurs groupes locaux. Bien que cela ne soit pas indiqué sur la figure, 5 % ont indiqué que leurs groupes locaux se sont réunis pour une raison qui ne figure pas dans les options de réponse fournies.

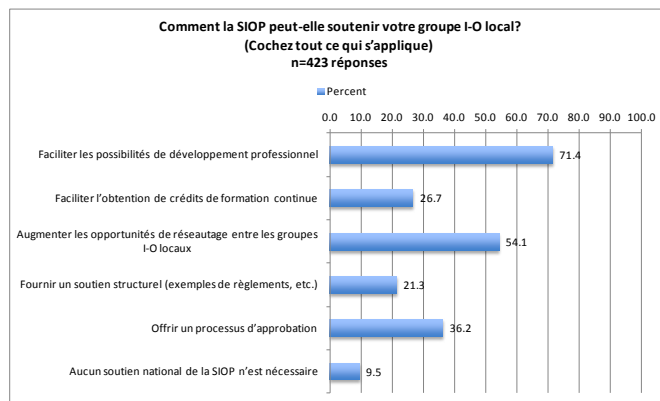
Figure 2:



Comment la SIOP peut-elle être utile à votre groupe de psychologie industrielle et organisationnelle local?

Ces résultats sont cohérents avec ceux rapportés dans la Figure 2. Plus de 70 % des réponses indiquent que la SIOP pourrait faciliter les possibilités de développement professionnel, ce qui est suivi par plus de 50 % des réponses indiquant que la SIOP pourrait augmenter les opportunités de réseautage entre les groupes I-O locaux (Figure 3). À 36 %, la troisième réponse la plus fréquemment choisie indique que la SIOP pourrait offrir un processus d'approbation pour les groupes locaux, par exemple pour améliorer la crédibilité et la qualité. Plus de 25 % et 20 % des réponses ont suggéré, respectivement, que la SIOP pourrait faciliter l'obtention de crédits de formation continue et pourrait fournir un soutien structurel pour les groupes locaux, tels que des exemples de règlements et/ou des critères d'adhésion.

Figure 3:



On a également demandé aux répondants d'indiquer qualitativement des moyens spécifiques avec lesquelles la SIOP pourrait soutenir les groupes locaux (Tableau 1). Le plus grand nombre de réponses, soit 27 %, a indiqué que la SIOP pourrait soutenir ses groupes locaux en fournissant des conférenciers. Les suggestions écrites ont inclus la création d'un « bureau des conférenciers », « une liste compilée de conférenciers nationaux » et « une base de données en ligne de conférenciers disposés et disponibles ».

Les prochaines suggestions les plus fréquentes se sont concentrées sur ces cinq thèmes: le financement et le parrainage; la participation active; la connexion des groupes locaux; la publicité, le marketing et la promotion; et un outil de ressources en ligne pour partager des informations.

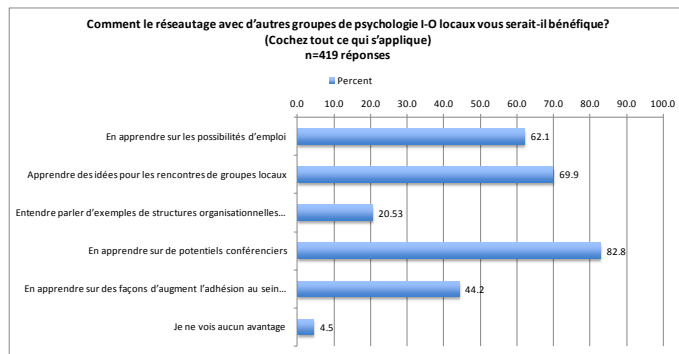
Tableau 1 : De quelles façons spécifiques pourriez-vous envisager que la SIOP soutienne votre groupe I-O local?

Thèmes principaux	Réponses	Pourcentage
Fournir des conférenciers	48	27%
Financement et parrainage	23	13%
Participation active	23	13%
Connexion des groupes locaux	23	13%
Publicité, marketing et promotion	23	13%
Outil de ressources en ligne pour partager des informations	22	12%
Formation continue	13	7%
Je préfère que la SIOP ne s'en mêle pas	6	3%
Total de réponses : 181		

Comment le réseautage avec d'autres groupes de psychologie industrielle et organisationnelle locaux vous serait-il bénéfique?

On a demandé aux répondants les façons dont le réseautage avec d'autres groupes locaux pourrait être bénéfique (Figure 4). Plus de 80 % ont dit que le réseautage avec d'autres groupes locaux les aiderait à apprendre à propos de conférenciers potentiels pour les groupes locaux, faisant écho à l'intérêt envers les conférenciers que nous avons pu observer à la question précédente. D'autre part, 70 % ont dit que le réseautage avec d'autres groupes locaux aiderait à trouver des idées pour leurs réunions locales. L'apprentissage de possibilités d'emploi et de moyens d'accroître l'adhésion aux groupes locaux a également été considéré comme un avantage d'un lien plus fort entre les groupes locaux. Bien que non représenté, 6,2 % des répondants inclus des réponses « autres » qui ne figuraient pas dans les options disponibles.

Figure 4:



Comment la SIOP peut-elle faciliter le réseautage entre les groupes de psychologie industrielle et organisationnelle locaux?

Pour faire un suivi sur la façon dont le réseautage avec d'autres groupes locaux pourrait être bénéfique, nous avons demandé aux répondants de suggérer des moyens avec lesquels la SIOP pourrait faciliter le réseautage entre les groupes locaux (Tableau 2). Beaucoup de répondants ont suggéré que la SIOP développe une sorte de mécanisme en ligne pour connecter les groupes locaux et leur permettre de partager des informations, telles qu'« un groupe my.SIOP », « la mise en place de « communautés d'intérêts » sur le site de la SIOP ou peut-être une coordination avec LinkedIn », la « création d'une liste de diffusion parmi les chefs des groupes I-O locaux », « une page web SIOP énumérant les groupes et les coordonnées » et l'« utilisation du site SIOP pour accueillir des sous-groupes ».

Une autre suggestion fréquente était de tenir des réunions à la conférence annuelle de la SIOP. D'autres suggestions sur les façons dont la SIOP pourrait faciliter le réseautage entre les groupes locaux se concentraient sur la correspondance de conférenciers avec le calendrier des réunions de groupe local, la tenue d'événements locaux, une aide à la commercialisation et l'offre de pratiques exemplaires pour les groupes locaux.

Tableau 2 : Comment la SIOP pourrait-elle faciliter le réseautage entre les groupes locaux?

Thèmes principaux	Réponses	Pourcentage
Développer une sorte de forum/mécanisme en ligne pour connecter les groupes locaux et leur permettre de partager des informations	39	41%
Tenir des réunions à la conférence annuelle de la SIOP (par exemple, direction de groupe local)	15	16%
Tenir des événements régionaux/nationaux et inviter les groupes locaux	6	6%
Faciliter la correspondance de conférenciers avec le calendrier/l'endroit des réunions de groupe local	6	6%
Tenir des événements locaux, des conférences locales et des occasions de réseautages	5	5%
Subventionner les coûts de rencontres entre groupes	4	4%
Aider avec le marketing (bulletin de la SIOP et autre)	3	3%
Fournir un accès aux conférenciers d'autres groupes par technologie/webinaire	3	3%
Avoir une personne attirée pouvant être rejointe par téléphone et autres moyens	3	3%
Fournir des « conseils pour attirer et garder les psychologues I-O » et des « pratiques exemplaires » aux groupes locaux	3	3%
Donner une raison aux gens d'être présents, avec un avantage	2	2%
Avoir le président ou un représentant de la SIOP qui s'occupe de fonctions locales	2	2%
Aider à introduire ceux qui ont déménagé	1	1%
Mettre en valeur les groupes locaux à la conférence annuelle	1	1%
Développer un comité SIOP spécifique à cette fin	1	1%
Total de réponses: 94		

Résumé des données

En somme, il semble y avoir certains thèmes récurrents dans les résultats du sondage de la SIOP desquels nous pouvons potentiellement apprendre. Dans l'ensemble, les répondants ont trouvé que l'appartenance à un groupe I-O local leur a été bénéfique. Peut-être que, dans notre rôle d'académiciens et de praticiens canadiens en psychologie I-O, nous pouvons encourager et soutenir la formation de ces groupes.

Les répondants du sondage ont été nombreux à se concentrer sur le réseautage ainsi que le développement et la collaboration professionnels. Il s'agit des raisons pour lesquelles les groupes locaux se réunissent et, surtout, des éléments avec lesquelles la SCPIO pourrait aider, en plus d'une augmentation du réseautage entre les groupes.

L'obtention de conférenciers de qualité pour les réunions de groupes locaux était également d'un grand intérêt ainsi qu'un défi pour les groupes locaux, en plus d'un apprentissage approfondi sur la création et l'exécution d'un groupe I-O local. Il s'agit d'une autre avenue que la SCPIO peut explorer plus en profondeur.

Avez-vous déjà pensé à démarrer un groupe I-O local? Vous demandez-vous s'il y a un groupe I-O local dans votre région? Pensez-vous qu'il vous serait utile de vous joindre à un groupe I-O local? Laissez-nous savoir! Vous pouvez contacter Lynda Zugec à lynda.zugec@theworkforceconsultants.com afin de partager vos commentaires et de vous impliquer!!!

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier Ginger Whelan et Peter Rutigliano pour un inestimable soutien technique/créatif dans l'élaboration et la gestion du sondage et la compilation des résultats. En outre, les personnes suivantes ont offert un apport créatif dans la conception du sondage : Aaron Adams, Alison Eyring, Zack Horn, Rose Mueller-Hanson et Welyne Thomas.

The "State of the Science" Report/Rapport sur l'état de la science

D. Lance Ferris

The Pennsylvania State University/Université d'État de Pennsylvanie

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.

Helping coworkers and engaging in helping behaviours that go beyond one's immediate role requirements in the workplace is a crucial marker of successful organizational performance. But what predicts these helping behaviours?

New research from Dr. Ivona Hideg (Wilfrid Laurier University), Dr. John Trougakos (University of Toronto), Daniel Beal (Virginia Polytechnic Institute and State University), Bonnie Cheng (Hong Kong Polytechnic University) and David Zweig (University of Toronto) shows that a commonly used strategy for emotion regulation, surface acting (which consists of suppressing true emotions or faking non-felt emotions), undermines helping other employees in the workplace. This happens because surface acting is difficult and depleting leading to exhaustion, which in turn undermines helping behaviors. Moreover, this negative effect of surface acting on helping behaviours was more pronounced among employees who were chronically emotionally exhausted at work. This research has important implications for workplace and employees' well-being by highlighting the need to manage workplace exhaustion and depletion. In today's workplace we have an increasing number of employees who suffer from work-induced emotional exhaustion and our study suggests that such exhaustion has an impact not just on the employee experiencing exhaustion but also on other employees by being less likely to receive help. This research suggests that future HR practices should also bring a greater awareness about detrimental effects of surface acting and potentially train employees to use other less harmful strategies for emotion regulation.

The full citation for the article is as follows:

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Cheng, B. H., Hideg, I., & Zweig,

D. (2015). Too drained to help: A resource depletion perspective on daily interpersonal citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology, 100*, 227-236.

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.

Bienvenue au rapport sur l'état de la science, où nous mettons en évidence des recherches récemment publiées ou dans la presse qui proviennent d'universités canadiennes et qui sont pertinentes à la psychologie I/O. À chaque édition, de nouvelles recherches seront résumées pour nos lecteurs qui peuvent ne pas avoir le temps de lire ou d'accéder aux articles complets. Si vous avez des suggestions pour la recherche à couvrir lors des rubriques futures, veuillez voir les informations de contact à la fin de cette rubrique.

Aider les collègues de travail et s'intéresser à aider les comportements qui dépassent les exigences en matière de rôle immédiat dans le milieu de travail est un marqueur essentiel d'une performance organisationnelle réussie. Mais qu'est-ce qui aide à prédire ces comportements?

De nouvelles recherches de Dr Yvonne Hideg (Université Wilfrid-Laurier), Dr John Trougakos (Université de Toronto), Daniel Beal (Institut polytechnique et Université d'État de Virginie), Bonnie Cheng (Université polytechnique de Hong Kong) et David Zweig (Université de Toronto) montrent qu'une stratégie couramment utilisée pour la régulation des émotions, le jeu de surface (qui consiste à supprimer de vraies émotions ou de feindre des émotions non ressenties), sape l'entraide aux autres employés en milieu de travail. Cela se produit parce que le jeu de surface est difficile et épuisant, ce qui mène à l'exténuation, qui à son tour sape les comportements d'entraide. En outre, cet effet négatif du jeu de surface sur les comportements d'entraide a été plus prononcé chez les employés qui ont été chroniquement émotionnellement épuisés au travail. Cette recherche a des implications importantes pour le lieu de travail et le bien-être des employés en mettant en évidence la nécessité de gérer l'épuisement et l'exténuation au travail. Dans le milieu de travail d'aujourd'hui, nous avons un nombre croissant d'employés qui souffrent d'épuisement émotionnel causé par le travail et notre étude suggère que cet épuisement a un impact non seulement sur l'employé vivant l'épuisement, mais aussi sur les autres employés qui sont par le fait même moins susceptibles de recevoir de l'aide. Cette recherche suggère que les futures pratiques de ressources humaines devraient également apporter une plus grande prise de conscience sur les effets néfastes du jeu de surface et potentiellement former les employés à utiliser d'autres stratégies

moins nocives pour la régulation des émotions.

La source complète de l'article est la suivante:

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Cheng, B. H., Hideg, I., & Zweig, D. (2015). Too drained to help: A resource depletion perspective on daily interpersonal citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology, 100*, 227-236.

Est-ce que quelqu'un parmi vous et vos co-auteurs est chercheur d'une université canadienne? Avez-vous un article de recherche pertinent à la psychologie I/O qui a été publié récemment (c'est-à-dire, environ dans les 6 derniers mois) ou est sous presse dans une revue académique faisant l'objet d'un examen par les pairs? Aimerez-vous que votre recherche soit résumée dans une prochaine édition de cette rubrique? Si oui, veuillez contacter Lance Ferris à lanceferris@gmail.com avec un résumé (1 à 4 paragraphes) de votre article, similaire à celui ci-dessus.

Communications Update/Mise au point des communications

Joshua Bourdage, PhD
University of Calgary/Université de Calgary

Hello all,

It was fantastic to see many of you at the CSIOP Institute and the main CPA Convention. There is plenty to report from a communications standpoint. First, at our annual business meeting, the decision was made that the Communications Coordinator position be replaced with a broader position, the "Editor of Cross-Platform Communications" (Editor, for short). In the last six months, with the advent of our new website, social media presence, and an increased emphasis on generating original content, new value for members, and exposure for CSIOP, we felt a broader title to oversee and integrate communications was necessary. As such, I've now taken on the newly created role. The Editor will work with three positions to coordinate efforts and strategy, including the Newsletter Publisher (Lance Ferris), Webmaster (François Chiochio), and Social Media Coordinator. These three positions are classified as "Special Collaborators to the Executive Committee." We feel this structure is critical to emphasizing communications as a way to enhance the profile of CSIOP.

This leads to the next announcement. Specifically, the Social Media Coordinator is a new position that will work with the Editor to deliver the content across our social media platforms. This position is categorized as a "Special Contributor to the Executive." To this position we are thrilled to welcome Dr. Justin Weinhardt is an Assistant Professor in the Human Resources and Organizational Dynamics at the Haskayne School of Business at the University of Calgary. Justin holds a PhD in I/O psychology from Ohio University. In terms of his communications work, he has been regularly contributing to the Globe and Mail, and has a Twitter following of over 450 individuals. Welcome to the team, Justin!

In terms of our communications thus far, the "post-CPA" buzz was really quite interesting. We were able to post pictures and announcements of our award winners, and this truly demonstrated the potential our new approaches can have. Over the course of one week on Facebook alone, we reached over 1000 individuals! This is very encouraging, as we are only in the early stages of establishing our presence.

Moving forward, you'll start to see more original content on the various platforms. In addition, the newly elected CPA President (Kevin Kelloway) and I will be co-editing an issue of CPA's magazine "Psynopsis". This issue will focus on Psychology in the Workplace. This is a phenomenal opportunity to highlight I/O psychology to the rest of the Canadian psychological community. More information can be found at <http://www.cpa.ca/Psynopsis/>.

Bonjour à tous,

C'était fantastique de voir beaucoup d'entre vous à l'institut SCPIO et à la principale convention SCP. Il y a beaucoup à souligner sur le plan des communications. Tout d'abord, lors de notre réunion d'affaires annuelle, il a été décidé que le poste de coordonnateur des communications sera remplacé par un poste plus englobant, le « rédacteur des communications multiplateformes » (rédacteur, en abrégé). Au cours des six derniers mois, avec l'avènement de notre nouveau site, la présence des médias sociaux et un accent accru sur la production de contenu original, une nouvelle valeur pour les membres et une couverture médiatique de la SCPIO, nous avons senti qu'un titre plus large était nécessaire pour superviser et intégrer les communications. De ce fait, j'occupe maintenant le nouveau poste. Le rédacteur va travailler avec trois postes pour coordonner les efforts et la stratégie, soit l'éditeur du bulletin (Lance Ferris), le webmestre (François Chiochio) et le coordinateur des médias sociaux. Ces trois postes sont classés comme étant des « collaborateurs spéciaux au comité exécutif ». Nous pensons que cette structure est critique pour souligner les communications comme un moyen d'améliorer le profil de la SCPIO.

Ceci nous mène à la prochaine annonce. Plus précisément, le coordonnateur des médias sociaux est un nouveau poste qui va travailler avec le rédacteur dans le but d'offrir notre contenu à travers nos plates-formes de médias sociaux. Ce poste est classé comme un « collaborateur spécial à l'exécutif ». À ces fins, nous sommes ravis d'accueillir Dr. Justin Weinhardt, professeur adjoint dans les ressources humaines et la dynamique organisationnelle à la Haskayne School of Business de l'Université de Calgary. Justin est titulaire d'un doctorat en psychologie I/O de l'Université de l'Ohio. En ce qui concerne son travail de communications, il a contribué régulièrement pour le Globe and Mail et a un compte Twitter suivi par plus de 450 personnes. Bienvenue dans l'équipe, Justin!

En termes de nos communications à ce jour, l'engouement « post-SCP » était très intéressant. Nous étions en mesure de publier des photos et des annonces de nos lauréats et cela a très bien démontré le potentiel de notre nouvelle approche. Au cours d'une semaine sur Facebook seulement, nous avons atteint plus de 1000 personnes! Ceci est très encourageant, étant donné que nous ne sommes que dans les premières étapes de l'établissement de notre présence.

À l'avenir, vous allez commencer à voir plus de contenu original sur les différentes plates-formes. En outre, je coéditerai un numéro de la revue *Psynopsis* de la SCP avec le nouveau président de la SCP (Kevin Kelloway). Ce numéro sera axé sur la psychologie en milieu de travail. Il s'agit d'une occasion phénoménale de mettre en valeur la psychologie I/O devant le reste de la communauté de psychologie canadienne. Plus d'informations sont disponibles au <http://www.cpa.ca/Psynopsis/>.

Student Update/ Mise au point des étudiants

*Isabelle Tremblay
Université de Montréal*

Hi everyone,

Since the last newsletter, we've had a great conference in Ottawa. I don't know if you have enjoyed hearing the exchanges with past chairs as much as did, but I was impressed to see how far CSIOP has come from and to hear what they had to say about the future of our profession. We had the great opportunity to continue this discussion with seasoned mentors from practice and academia during the student-mentor event. I wanted to take this opportunity to thank mentors and students for making this event such a success year after year. The mentors were thrilled by the discussions they had with you, and, from the feed-back I got, you also enjoyed picking their brain about I/O. Moreover, I would also like to highlight the quality of graduate research that was presented at CPA. Having attended the past four conferences, I am not surprised, but still very impressed by the variety of topics studied by students across Canada. This year, there was an exceptionally high rate of submissions by students, with 45 posters, one students-led symposium and many individual presentations within symposiums. Finally, I'd like to congratulate this year's winner of the RHR Kendall award, Anja Krstic, and the winners of the student poster awards, Nicholas Bremner first place, Stephanie Law second place and Anne-Marie Paiement third place.

On another note, this newsletter is an unpleasant reminder that summer is unfortunately coming to end and a new semester is right around the corner. For many of you, this also means you are about to step in a teacher assistant or a lecturer's role. Whether it's for the first time or the tenth, these roles comes with ups (e.g. feeling like you really helped someone) and down (e.g. dealing with argumentative students). This is true for any

jobs, thus tricks I/O psychology uncovered to make your work experience a positive one work just as well.

How to boost your well-being at work

Based on I/O research and positive psychology studies, I have gathered two easy tips you can apply to your daily life.

1) Count your blessings not your burdens

When we are asked about our jobs we tend to answer in a negative way: "I am crazy busy", "my students are driving me insane" and all its derivatives. It is true that we sometimes share our burdens to lessen the pain, to get advice or simply to be validated in how we feel. Yet, rumination over negative aspects of our work can only decrease our health; studies shown rumination is linked to depression (Nolen-Hoeksema, 1991), anxiety (Mellings & Alden, 2000), negative affect (Thomsen et al., 2004) and poor physical health (Thomsen et al., 2004). Although a negative work experience has greater impact on our mood, there are about three to five times more positives work experiences than bad ones in a day (Glomb, 2015). So how can we focus our attention on the good ones? Journaling is one easy way to do it. Based on Bono and collaborators' (2013) study writing three good things that happened at work and why they happened improves your health. In the positive psychology field, the power of gratitude is well-known (Emmons & McCullough, 2003; Lyubomirsky & Layous, 2013; Sheldon & Lyubomirsky, 2006). Thus, keeping track of what you are grateful for at work and positive experiences is one simple way to be happier with your job. And if you are not a fan of journals, why not try one of many apps available to track your blessings?

2) Track your progress

We are working in an area where multitasking as become the norm. However, this shift in attention and those constant distractions, often prevent us from making meaningful progress on our tasks which is key to our well-being (Amabile & Kramer, 2011; Glomb, 2015). Think about how great you felt when you got exactly where you wanted to be at the end of the day: isn't it satisfying? Yet, our work environment and the reality of our multiple obligations (e.g. memoir/thesis research, grant submissions, teacher/research assistant mandate) often prevent us from seeing our progress. To insure you ripe the benefits of making meaningful progress you must be intentional about it. Thus, to make small wins you need to be able to track your progress and make time to complete the objectives you've set for the day. One technique I particularly appreciate is the Pomodoro technique (see Cirillo, 2006 for more information). In a nutshell, you set a list tasks for the day, than you break it down into 25 minutes timeframe. Using a timer, you solely focus on the task until the 25 minutes is up; no emails, instant messaging or any other distraction is allowed. When the timer rings, you take a 5 minutes break to check you emails, fill you cup of coffee or go to the bathroom. After every four subsequent successful pomodori a longer break is allowed, usually of 15 minutes. The combination of

intense focused and productive periods and breaks takes advantage of the attention curve and allows you to see a real progress through your daily task list. Be mindful to properly estimate the number of pomodoro a task requires, otherwise what should be a small win will become a failure.

With these easy to apply tips, I hope you will find your way to efficiently manage your schedule this fall while maintaining a high level of well-being. However, if you get caught in the mist of multiple submissions and projects, make sure you remember to apply for CPA conference that will be held in Victoria. As always there will be a student symposium and this year it will focus on innovative research in the “I” and “O” aspects of our field. If you wish to participate, all submissions and questions can be sent to my email address (isabelletremblayudem@gmail.com). More information will be sent to you as we get closer to the submission deadline.

Enjoy the last bit of summer!

Bonjour à tous,

Depuis le dernier bulletin, nous avons eu une superbe conférence à Ottawa. Je ne sais pas si vous avez aimé entendre les échanges avec les anciens présidents autant que moi, mais je suis impressionné de voir d'où la SCPIO vient et d'entendre ce qu'ils avaient à dire sur l'avenir de notre profession. Nous avons eu la chance de poursuivre cette discussion avec des mentors chevronnés de la pratique et du milieu universitaire pendant l'événement étudiant-mentor. Je voulais profiter de cette occasion pour remercier les mentors et les étudiants de faire de cet événement un tel succès année après année. Les mentors ont été ravis par les discussions qu'ils ont eues avec vous et en me basant sur la rétroaction que j'ai reçue, vous avez également eu du plaisir à les questionner à propos de la psychologie I/O. En outre, je tiens également à souligner la qualité de la recherche de cycles supérieurs qui a été présentée à la SPC. Ayant participé aux quatre dernières conférences, je ne suis pas surprise, mais tout de même très impressionnée par la variété des sujets étudiés par les étudiants à travers le Canada. Cette année, il y avait un taux exceptionnellement élevé de soumissions préparées par les étudiants, avec 45 affiches, un colloque mené par les étudiants et de nombreuses présentations individuelles au sein de colloques. Enfin, je tiens à féliciter la lauréate de cette année du prix RHR Kendall, soit Anja Krstic, ainsi que les gagnants des prix d'affiches des étudiants; Nicholas Bremner en première place, Stephanie Law en deuxième place et Anne-Marie Paiement en troisième place.

Sur une autre note, ce bulletin est un rappel désagréable que l'été tire malheureusement à sa fin et qu'un nouveau trimestre approche à grands pas. Pour beaucoup d'entre vous, cela signifie aussi que vous êtes sur le point de prendre un rôle d'assistant enseignant ou de maître de conférences. Que ce soit pour la première ou la dixième fois, ces rôles viennent avec des hauts (par exemple, avoir le sentiment de véritablement aider quelqu'un) et des bas (par exemple, faire affaire à des élèves ar-

gumentatifs). Cela est vrai pour tous les emplois, de sorte que les astuces de psychologie I/O pour rendre votre expérience de travail positive fonctionnent tout aussi bien.

Comment augmenter votre bien-être au travail

D'après la recherche de psychologie I/O et les études de psychologie positive, j'ai recueilli deux conseils simples que vous pouvez appliquer à votre vie quotidienne.

1) Concentrez-vous sur le positif plutôt que le négatif

Quand nous répondons à des questions sur notre emploi, nous avons tendance à répondre de manière négative : « je déborde de travail », « mes élèves me rendent fou » et autres phrases du genre. Il est vrai que nous partageons parfois nos difficultés pour atténuer notre peine, pour obtenir des conseils ou tout simplement pour recevoir de la validation quant à la façon dont nous nous sentons. Pourtant, le fait de s'arrêter aux aspects négatifs de notre travail peut affecter notre santé; les études montrent que cette attitude est liée à la dépression (Nolen-Hoeksema, 1991), l'anxiété (Mellings et Alden, 2000), un affect négatif (Thomsen et coll., 2004) et une mauvaise santé physique (Thomsen et coll., 2004). Bien qu'une expérience de travail négative ait un plus grand impact sur notre humeur, il y a environ trois à cinq fois plus d'expériences de travail positives que de négatives en une journée (Glomb, 2015). Alors, comment pouvons-nous concentrer notre attention sur les bons événements? La tenue d'un journal est une façon facile de le faire. Selon l'étude de Bono et collaborateurs (2013), le fait d'écrire trois bonnes choses qui se sont passées au travail et la raison pour laquelle elles se sont produites améliore votre santé. Dans le domaine de la psychologie positive, le pouvoir de la gratitude est bien connu (Emmons et McCullough, 2003; Lyubomirsky et Layous, 2013; Sheldon et Lyubomirsky, 2006). Ainsi, le fait de garder la trace des choses pour lesquelles vous êtes reconnaissant et des expériences positives au travail est une façon simple d'être plus heureux avec votre emploi. Et si vous n'êtes pas du genre journal, pourquoi ne pas essayer l'une des nombreuses applications disponibles pour écrire vos moments positifs?

2) Suivez vos progrès

Nous travaillons dans un secteur où la multitâche est en train de devenir la norme. Cependant, ce déplacement de l'attention et les constantes distractions nous empêchent souvent de réaliser des progrès significatifs sur nos tâches, ce qui est essentiel pour notre bien-être (Amabile et Kramer, 2011; Glomb, 2015). Pensez à la façon dont vous vous êtes senti lorsque vous vous êtes rendu exactement où vous vouliez être à la fin de la journée : n'était-ce pas satisfaisant? Pourtant, notre environnement de travail et la réalité de nos multiples obligations (par exemple, la recherche de mémoires/thèse, les demandes de bourse, le mandat d'assistant de recherche/professeur) nous empêchent souvent de voir notre progrès. Pour atteindre un progrès significatif, vous devez le faire délibérément. Ainsi, pour faire de petites victoires vous devez être en mesure de suivre vos progrès et prendre le temps de remplir

les objectifs que vous avez fixés pour la journée. Une technique que j'apprécie particulièrement est la technique Pomodoro (voir Cirillo, 2006 pour plus d'informations). En bref, il s'agit de définir une liste des tâches pour la journée, puis de la décomposer en périodes de 25 minutes. En utilisant un chronomètre, vous vous concentrez uniquement sur la tâche jusqu'à ce que les 25 minutes se soient écoulées; les courriels, la messagerie instantanée et toute autre distraction ne sont pas autorisés. Lorsque le chronomètre sonne, vous pouvez prendre cinq minutes de pause pour consulter vos courriels, remplir votre tasse de café ou aller à la salle de bains. Après quatre périodes réussites de suite, une pause plus longue est autorisée, habituellement de 15 minutes. La combinaison de périodes intenses, productives et focalisées avec des pauses tire profit de la courbe d'attention et vous permet de voir un progrès réel dans votre liste de tâches quotidiennes. Soyez attentifs afin d'estimer correctement le nombre de périodes qu'une tâche exige, sinon ce qui devrait être une petite victoire sera un échec.

Avec ces conseils faciles à appliquer, j'espère que vous trouverez votre façon de gérer efficacement votre horaire cet automne, tout en maintenant un niveau élevé de bien-être. Cependant, si vous êtes pris dans les tumultes des multiples présentations et projets, assurez-vous de vous souvenir d'appliquer pour la conférence de la SPC qui sera tenue à Victoria. Comme toujours, il y aura un colloque étudiant et cette année il se concentrera sur la recherche innovatrice dans les aspects « I » et « O » de notre domaine. Si vous souhaitez participer, toutes les soumissions et les questions peuvent être envoyées à mon adresse courriel (isabelle.tremblayudem@gmail.com). Plus d'informations vous seront envoyées au fur et à mesure que nous nous rapprochons de la date limite de soumission.

Profitez de la fin de l'été!

Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). The power of small wins. *Harvard Business Review*, 89(5), 70-80.

Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2013). Building positive resources: Effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1601-1627.

Cirillo, F. (2006). The Pomodoro Technique (The Pomodoro). *Agile Processes in Software Engineering and Extreme Programming*, 54(2).

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality and Social Psychology*, 84(2), 377.

Glomb, T.M. (2015). Let's make work better (online video). <https://www.youtube.com/watch?v=oCYeEt94EMc&feature=youtu.be>

Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013). How do simple positive activities increase well-being?. *Current Directions in Psycho-*

logical Science, 22(1), 57-62.

Mellings, T. M. B., & Alden, L. E. (2000). Cognitive processes in social anxiety: The effects of self-focus, rumination and anticipatory processing. *Behaviour Research and Therapy*, 38, 243 – 257.

Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes [Review]. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 569 – 582.

Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 73-82.

Thomsen, D. K., Mehlsen, M. Y., Olesen, F., Hokland, M., Viidik, A., Avlund, K., & Zachariae, R. (2004). Is there an association between rumination and self-reported physical health? A one-year follow-up in a young and an elderly sample. *Journal of Behavioural Medicine*, 27, 215 – 231.

The Convention Corner/Le coin de la convention

François Chiocchio, PhD

Telfer School of Management, University of Ottawa

It's hard to believe that summer the 2015 Ottawa Convention is over and that we're already thinking about next year's convention.

The 2015 Convention was once again a hit for CSIOP. Our activities kicked off with the CSIOP Institute held at the Center for Executive Leadership's facilities of the Telfer School of Management (uOttawa). Laurent Lapierre delivered a great workshop on followership.

For the convention itself, our symposia ranged from topics team charters, knowledge transfer, employee selection, leadership, and research tools. Kevin E. Kelloway (Saint Mary's University) received the Contribution to Canadian I/O Psychology Award and delivered a keynote address on well-being.

I am particularly proud of the fact that none of the CSIOP elements of the program interfered with each other. The turnout was great at every session.

I will have a chance to discuss our next convention in future columns, tweets, LinkedIn and Facebook postings. For now, please mark your calendars for the 77th annual Convention, June 9-11, 2016 in beautiful Victoria BC. We are also holding our CSIOP Institute on the evening of June 8, so plan on arriving a day early.

Let me know of any ideas you would like to see implemented. Are there 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, researchers, practitioners? Please send all of these suggestions at program@csiop-scpio.ca.

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

Il est difficile de croire que la convention d'Ottawa 2015 est déjà terminée et que nous pensons déjà à la convention de l'année prochaine.

La convention de 2015 a une fois de plus été un succès pour la SCPIO. Nos activités se sont amorcées avec la tenue de l'institut SCPIO aux installations du Centre de leadership pour cadres de l'École de gestion Telfer (Université d'Ottawa). Laurent Lapierre a offert un excellent atelier sur la capacité à suivre un dirigeant.

Pour la convention en tant que telle, nos colloques allaient de sujets tels les chartes d'équipes, le transfert de connaissances, la sélection des employés, les qualités de dirigeant et les outils de recherche. Kevin E. Kelloway (Université Sainte-Marie) a reçu le prix de la contribution à la psychologie I/O canadienne et a prononcé un discours sur le bien-être.

Je suis particulièrement fier que les éléments SCIOP du programme n'aient pas interféré avec d'autres. Le taux de participation était excellent à chaque séance.

Je vais avoir la chance de discuter de notre prochain congrès dans les futures rubriques ainsi que dans les futurs tweets et messages LinkedIn et Facebook. Pour l'instant, veuillez marquer vos calendriers pour la 77e convention annuelle du 9 au 11 juin 2016 dans la magnifique ville de Victoria, BC. Nous organisons également notre institut SCPIO la soirée du 8 juin, donc planifiez d'arriver un jour plus tôt.

Faites-moi savoir les idées que vous aimeriez voir mises en œuvre. Y a-t-il des sujets sur lesquels vous souhaitez en apprendre davantage? Qui aimeriez-vous voir comme conférencier? Y a-t-il des thèmes d'ateliers d'usage particulier pour les étudiants, les chercheurs et les praticiens? Veuillez envoyer toutes ces suggestions à program@csiop-scpio.ca.

Passez un bel été et soyez à l'affût de l'appel à contribution de la SPC.

**An Interview with Dr. E. Kevin Kelloway, CPA President/
Entrevue avec Dr. E. Kevin Kelloway, président de la SCP**
*Interview conducted by Lori Francis, CSIOP Past Chair/Entretien
réalisé par Lori Francis, ancienne présidente de la SCPIO*

The CSIOP Executive is pleased that Dr. Kevin Kelloway, an active CSIOP member and a past CSIOP chair is the current President of CPA. The CSIOP Executive has been keeping open communication with Kevin about ways we can promote

I/O Psychology within CPA and Canada. I recently posed some questions to Kevin about this very matter.

Question 1. What are your main priorities for your term as CPA President?

Answer: Before accepting the nomination I consulted with various colleagues including Gary Latham who also served as CPA President. Gary made a convincing case for... wait for it... having specific, challenging, and achievable goals. Taking his advice I set three priorities for my term. First, my major motivation in taking on the role was to promote Mental Health in the Workplace and my hope is to focus CPA's activities and advocacy on that campaign over the next year. Second, I want to raise the profile of I/O psychology within CPA and externally. Finally, I think that CPA is only successful to the extent that members are involved in the activities of the association and promoting opportunities for members to get involved will be a major focus of my term.

Question 2. What types of plans do you have to help increase the focus on I/O Psychology with CPA?

Answer: The tag line on my email now reads "Psychology works... at work". It's a recognition of the great work that CPA has done with fact sheets at promoting the effectiveness of psychological interventions in (primarily) clinical settings. At the same time, there are compelling data that psychological knowledge and interventions are effective in addressing workplace issues and we need to promote these. So, for example, the theme of the fall edition of Psynopsis is "Psychology in the Workplace" and we invite members to submit brief articles (400-900 words) highlighting the role that psychology and psychologists play in the workplace – addressing both individual and organizational needs. *[Note from editor: this interview was conducted prior to the Psynopsis submission deadline, which has now passed.]*

Question 3. What are some ways that an affiliation with CPA benefits I/O psychologists in Canada?

Answer: This is a tough one for me in that I have previously been an advocate of CSIOP breaking away from CPA to hold our own conference etc. I now think that there are some real benefits and opportunities for I/O psychologists within CPA. For example, although many of us tend to focus on the convention CPA plays an important advocacy role on the national stage – advocating for psychological services, research funding in psychology and speaking to the policy issues of the day.

I think that we, as the I/O group, have tended to withdraw from the formal organization and activities of CPA and, as a result, our voice tends to get lost. For example, the current focus on psychological health in the workplace has come, not from CPA but from the Mental Health Commission of Canada. So, kudos to MHCC for their work in this area –

but it is frustrating to realize that a group with a great deal of expertise in this area was not out in front on this issue.

We have the opportunity to get involved in shaping national issues and public policy but to do that we need to work with, and through, CPA. Frankly, their voice is louder and their connections more extensive, than ours and we can leverage that to address issues that concern organizations.

Question 4. With that in mind, how can I/O Psychologists get more involved with CPA?

Answer: I think there are lots of opportunities to get involved. It has become the practice for Board members to arm-twist their friends and colleagues around election time because we rarely have enough candidates for the required positions. For example, for the past several years the position of President has been filled by acclamation. I think this is a shame and we need members to step forward. If serving as President or a Board member is too big a leap, serve on the executive of CSIOP to gain some insight into the workings of CPA. Writing for Psynopsis and volunteering for committees are other potential ways of getting involved.

Although it was a theme of the “past chairs” symposium at last year’s convention it bears repeating that we need practitioners to be more involved in both CSIOP and CPA. The profession is not limited to the halls of academia and we need to bring diverse perspectives to our functioning and decision making within the organization.

Question 5. What is your idea of the ideal relationship between CSIOP and CPA?

Answer: I would like to see CSIOP (and the members thereof) play a much more active role in CPA. There have been ongoing tensions since day one between CSIOP and CPA with the former feeling perennially ignored by the latter. Unfortunately, if we are not actively involved we are typically forgotten in the larger organization – so “practice” is defined in CPA largely as clinical practice, “science” is defined largely as basic research and education focuses on internship issues for clinical psychologists.

These are all important foci and no one is ever going to create a CPA that does not give representation to clinical and basic science. But I/O needs to be at the table to articulate our views – that practice is not simply clinical practice and I/O practitioners need to be included in those discussion. Similarly, research is not just basic research but includes the applied work in which many of us are engaged.

Question 6. How would you advise those members who wish to become advocate for Psychology?

Answer: I am not sure I have an answer because I am not sure I have mastered those skills yet myself. Probably the simplest answer I can give is to find the issue that resonates with you. When you have found that, you will invest in learning about the issue and you will be able to speak passionately to

the stakeholders that you need to convince. For me that has been our work on workplace mental health. My experience in speaking about that issue to a wide variety of audiences is that one of the greatest things that I/O brings to the table is our focus on generating and using evidence to inform decisions – employers and other audiences respond to this approach of “evidence based advocacy” and want to know that the data support the causes or actions you are recommending.

Question 7. In your view what is the most pressing issue facing Canadian I/O Psychologists today?

Answer: I actually think the most pressing issue has nothing to do with Canadian Psychology in particular, but rather reflects a trend in I/O psychology. In my view, we are losing the scientist-practitioner model that has distinguished I/O psychology. Increasingly our journals are focused on testing grand theories with what a colleague of mine used to refer to as “statistical pyrotechnics”. A recent review I read of the leading occupational health psychology journals over the last five years reported finding not a single intervention study. I am concerned that we are becoming increasingly irrelevant to organizations – with our research being directed to our colleagues rather than providing a basis for evidence based practice in organizations.

Closing

I extend a big thank you for Kevin for taking the time to share his thoughts for the CSIOP Newsletter. We’ll be sure to check in with him again at the end of his term as CPA President for updates on the activities and efforts he outlined here.

L’exécutif de la SCPIO est heureux que Dr Kevin Kelloway, un membre actif de la SCPIO et ancien président de la SCPIO soit l’actuel président de la SCP. L’exécutif de la SCPIO a maintenu une communication ouverte avec Kevin sur les moyens avec lesquels nous pouvons promouvoir la psychologie I/O au sein de la SCP et du Canada. J’ai récemment posé quelques questions à Kevin à propos de ce sujet.

Question 1. Quelles sont vos principales priorités concernant votre mandat en tant que président de la SCP?

Réponse: Avant d’accepter la nomination, j’ai consulté divers collègues, dont Gary Latham qui a également servi en tant que président de la SCP. Gary a fait un plaidoyer convainquant en faveur de... attachez-vous bien... d’avoir des buts qui sont précis, qui représentent un défi et qui sont atteignables. En tenant compte de son conseil, j’ai fixé trois priorités pour mon mandat. Tout d’abord, ma motivation principale à accepter le rôle était de promouvoir la santé mentale en milieu de travail et mon espoir est de focaliser les activités de la SCP et de prôner cette campagne au cours de la prochaine année. Deuxièmement, je tiens à rehausser le profil de la psychologie I/O au sein de la SCP et à l’externe. Finalement, je pense

que la SCP ne peut réussir que dans la mesure où les membres sont impliqués dans les activités de l'association, de sorte que la promotion des opportunités pour les membres de s'impliquer sera au centre de mon mandat.

Question 2. Quels types de projets avez-vous pour aider à augmenter l'accent sur la psychologie I/O avec la SCP?

Réponse: Le slogan sur ma nouvelle adresse courriel est « Psychology works... at work » (la psychologie fonctionne au travail). Il s'agit d'une reconnaissance de l'excellent travail que la SCP a fait avec des feuillets de renseignements pour promouvoir l'efficacité des interventions psychologiques dans les milieux (principalement) cliniques. Au même moment, il y a des données convaincantes comme quoi les connaissances et les interventions psychologiques sont efficaces pour résoudre les problèmes en milieu de travail et nous avons besoin de promouvoir celles-ci. Par exemple, le thème de l'édition d'automne de Psynopsis est « la psychologie en milieu de travail » et nous invitons les membres à soumettre de courts articles (400 à 900 mots) mettant en évidence le rôle que la psychologie et les psychologues jouent au lieu de travail — répondant à la fois aux besoins individuels et organisationnels. *[Note de l'éditeur : cette interview a été réalisée avant la date limite de soumission Psynopsis, qui a maintenant passé.]*

Question 3. De quelles façons les psychologues I/O du Canada bénéficient-ils d'une affiliation avec la SCP?

Réponse: C'est une question difficile pour moi comme j'ai déjà été défenseur de la séparation de la SCPIO et de la SCP pour donner notre propre conférence, etc. Je pense maintenant qu'il y a de vrais avantages et des vraies opportunités pour les psychologues I/O au sein de la SCP. Par exemple, bien que beaucoup d'entre nous aient tendance à se concentrer sur la convention, la SCP joue un rôle de sensibilisation important sur la scène nationale — en plaidant pour des services psychologiques, en finançant la recherche en psychologie et en parlant des questions de politique du jour.

Je pense que nous, en tant que groupe I/O, avons tendance à nous retirer de l'organisation et des activités formelles de la SCP et, en conséquence, notre voix a tendance à se perdre. Par exemple, l'accent actuel qui est sur la santé psychologique au travail n'est pas venu de la SCP, mais de la Commission de la santé mentale du Canada. Bien que je lève mon chapeau à la CSMC pour leur travail dans ce domaine, il est tout de même frustrant de se rendre compte qu'un groupe d'une grande expertise dans ce domaine ne fut pas à l'avant sur cette question.

Nous avons la possibilité de participer à l'élaboration des questions nationales et des politiques publiques, mais pour ce faire nous avons besoin de travailler avec et par l'entremise de la SCP. En toute honnêteté, leur voix est plus forte et leurs connexions plus étendues que les nôtres et nous pouvons tirer parti de cela pour aborder les questions qui concernent les organisations.

Question 4. Avec cela à l'esprit, comment les psychologues I/O peuvent-ils s'impliquer davantage avec la SCP?

Réponse: Je pense qu'il y a beaucoup d'occasions de s'impliquer. Il est devenu commun que les membres du Conseil doivent tordre le bras à leurs amis et collègues au moment des élections parce que nous avons rarement assez de candidats pour les postes nécessaires. Par exemple, lors des dernières années, le poste de président a été pourvu par acclamation. Je crois que cela est une honte et nous avons besoin que les membres se portent volontaires. Si le poste de président ou de membre du conseil est un trop grand pas à franchir, vous pouvez servir à titre d'exécutif de la SCPIO afin d'avoir un aperçu sur le fonctionnement de la SCP. Écrire pour Psynopsis et faire du bénévolat pour les comités sont d'autres façons possibles par lesquelles s'impliquer.

Bien qu'il s'agissait d'un thème du colloque d'« anciens présidents » au congrès de l'an dernier, il convient de répéter que nous avons besoin de voir les pratiquants s'impliquer davantage à la fois dans la SCPIO et la SCP. La profession ne se limite pas aux salles d'université et nous avons besoin d'apporter des perspectives diverses à notre fonctionnement et à la prise de décision au sein de l'organisation.

Question 5. Quelle est votre idée d'une relation idéale entre la SCPIO et la SPC?

Réponse: Je voudrais voir la SCPIO (ainsi que ses membres) jouer un rôle beaucoup plus actif au sein de la SCP. Il y a eu des tensions depuis le premier jour entre la SCPIO et la SCP avec le premier ayant le sentiment d'être perpétuellement ignoré par ce dernier. Malheureusement, si nous ne sommes pas impliqués activement, nous sommes généralement oubliés dans la plus grande organisation — la « pratique » est donc définie dans la SCP en grande partie comme la pratique clinique, alors que la « science » est définie en grande partie comme la recherche fondamentale et que l'« éducation » se concentre sur les questions de stages pour les psychologues en clinique.

Ce sont tous des foyers importants et personne ne va créer une SCP qui ne donne pas la représentation à la science clinique et fondamentale. Mais les psychologues I/O doivent être à la table pour exprimer notre point de vue comme quoi la pratique n'est pas seulement la pratique clinique et que les praticiens I/O doivent être inclus dans ces discussions. De même, la recherche n'est pas seulement la recherche fondamentale, mais inclut aussi le travail appliqué dans lequel beaucoup d'entre nous sont engagés.

Question 6. Que conseillerez-vous aux membres qui souhaitent devenir défenseur de la psychologie?

Réponse: Je ne suis pas certain d'avoir une réponse, car je ne suis pas certain d'avoir encore maîtrisé ces compétences moi-même. La réponse la plus simple que je peux donner est probablement de trouver ce qui résonne avec vous. Lorsque vous avez trouvé cela, vous vous investissez dans l'apprentissage de ce sujet et vous serez en mesure de parler avec passion aux intervenants que vous avez besoin de convaincre. Pour moi, cela a été notre travail sur la santé mentale en milieu de tra-

vail. Mon expérience à parler à propos de cette question à une grande variété de publics m'a confirmé que l'une des meilleures choses que la psychologie I/O apporte à la table est notre accent sur la génération et l'utilisation d'évidence pour éclairer les décisions — les employeurs et autres publics répondent à cette approche de « plaider basé sur les preuves » et veulent savoir que les données soutiennent les causes ou les actions que vous recommandez.

Question 7. À votre avis, quel est le problème le plus urgent auquel les psychologues I/O canadiens se heurtent aujourd'hui?

Réponse: Je pense en fait que le problème le plus urgent n'a rien à voir avec la psychologie canadienne en particulier, mais reflète plutôt une tendance en psychologie I/O. À mon avis, nous perdons le modèle scientifique-praticien qui a distingué la psychologie I/O. De plus en plus de nos revues sont axées sur l'analyse de grandes théories avec ce qu'un de mes collègues désignait comme « la pyrotechnie statistique ». Une critique récent des principales revues de psychologie de la santé au travail au cours des cinq dernières années a signalé ne pas avoir trouvé une seule étude d'intervention. Je crains que nous devenions de moins en moins pertinents pour les organisations – avec notre recherche étant dirigée vers nos collègues plutôt qu'une base pour la pratique factuelle dans les organisations.

Mot de la fin

Je tiens à remercier Kevin d'avoir pris le temps de partager ses pensées avec le bulletin de la SCPIO. Nous ne manquerons pas de discuter de nouveau avec lui à la fin de son mandat comme président de la SCP pour des nouvelles sur les activités et les efforts qu'il a soulignés ici.

Update on Activities of the Joint Task Force on Licensure of Consulting and I-O Psychologists/ Mise au point sur les activités du groupe de travail commun sur l'accréditation de psychologues de consultation et de psychologie I-O

R. Blake Jelley, PhD, CHRP

CSIOP Special Liaison on Credentialing/Liaison spéciale de la SCPIO sur l'accréditation

CSIOP has been participating in the Association of State and Provincial Psychology Board's Joint Task Force on Licensure of Consulting and Industrial-Organizational Psychologists, along with representatives from ASPPB, the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) and the Society for Consulting Psychology (SCP). The Task Force was established officially in January 2014. I have provided updates on the LCIO Task Force's progress to the CSIOP Executive Committee and have communicated with interested CSIOP members. The purpose of this article is to provide a brief update for our broader membership. Please contact me (bjelley@upe.ca) if you would like more information or to share your input.

General Background on Licensure

www.csiop-scpio.ca

Psychology is a regulated profession. The primary purpose of licensure is to protect the public. In many Canadian and US jurisdictions, legislation requires that I/O psychologists be licensed to call themselves psychologists OR to practice psychology. If it were only a matter of complying with title law, I/O consultants could simply use titles other than "psychologist." However, practice regulation presents a different level of challenge for I/O. Great variability exists among jurisdictions regarding statutes and regulations governing the practice of psychology. In some jurisdictions, licensure may be only required of, and may even be limited to, health service providers in psychology. Some jurisdictions explicitly exempt I/O psychologists from licensure, but such exemptions are relatively rare. In some places, legislation may specify "controlled acts" or "reserved activities" (e.g., communicate a diagnosis) that must be performed by a member of a regulated profession, though not necessarily monopolized by a single profession. More concerning is that the practice of psychology can be very broadly defined (including I/O activities) and the entire scope of practice regulated, yet the requirements to qualify (e.g., education & supervision) and restrictions on practice (e.g., mobility) are rarely I/O-friendly.

In that respect, I was concerned about the 2010 edition of the ASPPB Model Licensure Act (MLA) as a future direction for professional psychology. I am thankful that ASPPB is open to suggestions for its next version (discussed below). At this point, it's not up to us about whether or not psychology is regulated, but we can try to have input on how these systems evolve. If I/O psychologists do not alert the regulatory community to our issues and concerns, regulators may create rules that (inadvertently) disadvantage I/O psychologists, and arguably place the public at greater risk by prohibiting competent people from applying their expertise legally. We also need to be open to the idea that change may be required of us. The I/O community has not typically designed graduate programs or practical training placements to facilitate licensure. I'm not familiar with any CSIOP policy on licensure. SIOP has one, though, and it is instructive:

"SIOP recognizes that some states require that certain areas of I-O practice be licensed. SIOP members should be allowed to be licensed in these states if they desire, and SIOP should provide guidance to state licensing boards on how to evaluate the education and training of an I-O psychologist."

Providing guidance to licensing boards about I/O is consistent with the work of the LCIO Task Force. That is, consulting and I/O psychologists are working with the main association of regulators in the USA and Canada to provide input and guidance to ASPPB and its members. Below, I summarize some key developments, but this is not an exhaustive list. These are not necessarily uniquely the result of the LCIO Task Force, but they are relevant to our work.

ASPPB is Considering Changes to Its Generic Approach to Licensure

The ASPPB Board of Directors has decided to consider changing its traditional, generic approach to licensure in favour of a Health Service Provider—General Applied Psychologist distinction similar to the APA (2010) MLA. ASPPB has tasked its Model Act and Regulations Committee (MARC) with examining the possibility. I think this is a major and gratifying sign of openness by ASPPB to recognize role diversity among psychologists. The HSP-GAP distinction provides the foundation for somewhat different, role-relevant licensure requirements built upon a common core. I provided some suggestions to MARC to help clarify role definitions for Health Service Providers and General Applied Psychologists. I also used that opportunity to make some other points for their consideration (e.g., restricting only high-risk activities). MARC has a tough task and many considerations to balance. I am curious to see the language of the new MLA once MARC has completed its work and the ASPPB Board of Directors has rendered its decision.

Raising Awareness Among Regulators

Revisions to the ASPPB model Act and Regulations might be helpful, but ultimately jurisdictions set the rules. The Task Force plans to disseminate to regulators a document developed by Judith Blanton (SCP) and Mark Nagy (SIOP) outlining various barriers and issues related to licensure and I/O. Scope of competence, educational requirements, supervision requirements, continuing education requirements, and mobility and technology issues are all discussed. I see finalizing and disseminating that document to be a key action item for the Task Force and have agreed to help consider feedback we have received from regulators who reviewed a draft.

The LCIOP Task Force has also helped raise concerns about elements of the Position Statement on “National Standards for Entry to Practice” adopted in November 2014 by the Association of Canadian Psychology Regulatory Organizations (ACPRO). A letter to and consultations with ACPRO served to increase awareness of issues facing consulting and I/O psychologists.

Supervised Practice

Requirements pertaining to supervised practice can cause problems for I/O psychologists. One issue arises if regulations specify a certain number of hours pre- and post-doctorate since I/O programs do not typically have the same pre-doctoral requirements as HSP graduate programs. The LCIOP Task Force has suggested that “[a] possible alternative might be to allow all supervised experience to be obtained post doctorally, while still requiring the same total number of hours, at least for General Applied Psychologists” (Dr. Don Crowder’s May 2015 letter to ACPRO. Dr. Crowder is the LCIOP Task Force Chair and ASPPB President-Elect).

Another concern pertains to requirements that supervisors and faculty be licensed. This is a problem for I/O given that so few are licensed at this point. The LCIOP Task Force has drafted some language that might help (e.g., allow alternative supervi-

sion plans for GAPs where there is a documented lack of licensed practitioners). There is more work to be done on this, especially since regulators are unlikely to approve training that is not supervised by licensed professionals.

Program Accreditation

Program accreditation (and sometimes less onerous “designation”) continues to be a topic of discussion because acceptability of the status quo is tenuous. Pressure is mounting to require accredited programs in HSP domains. The consulting and I/O members of the LCIOP Task Force have advised caution since this is a contentious issue in our realm. The ACPRO entry-to-practice standard is not necessarily too bad in this respect since there is a lot of flexibility in how the foundational knowledge domains could be covered. Graduate program directors should review the ACPRO position statement and also consider the possibility of program accreditation or an interim or alternative method of program standardization and quality assurance. The LCIOP Task Force is aware that there are differences between HSP and GAP programs with respect to experience with and attitudes toward accreditation of graduate education and internships.

Mobility and Telepsychology

Mobility and use of electronic communications are issues for I/O psychologists who may work with clients in multiple jurisdictions. Maintaining separate licenses is onerous and costly. ASPPB has launched PSYPACT (Psychology Interjurisdictional Practice Certificate), an interstate practice compact. It started with the ASPPB Telepsychology Task Force and was expanded to include temporary in-person practice after several years of consultation and feedback. A Psychology Interjurisdictional Practice Commission to coordinate the Compact will be governed by Compact-member jurisdictions. They need at least seven jurisdictions before it becomes operational. If adopted widely, it could help address a key issue facing I/O and Consulting Psychologists whose practices may require electronic or in-person work in different jurisdictions on occasion. As I understand it, Canadian jurisdictions cannot technically participate in an interstate compact directly since that would require an international treaty. Nevertheless, this could be instructive and an important development regarding mobility. In Canada, the Agreement on Internal Trade provides another impetus for greater standardization (e.g., ACPRO’s National Standard for Entry to Practice) and, potentially, mobility across jurisdictions.

Concluding Thoughts

I entered this process with a preference to see greater recognition of the variety of professional roles psychologists may assume; an exemption for most industrial-organizational (I/O) psychology practice, similar to the APA (2010) MLA; a feasible path to licensure for those in I/O who might engage in specific activities that should be regulated; and a separate, voluntary certification program in I/O to help develop the profession. There does not seem to be any traction for devel-

oping a voluntary I/O certification at this point, despite significant interest in the I/O community. In any event, a voluntary certification would not override restrictive occupational regulations that may exist. For various reasons, I am not confident the licensure-exemption route will gain enough support at the levels of the LCIOP Tasks Force, ASPPB, or beyond (e.g., with most regulators). Consequently, I think it is important that I/O representatives contribute to conversations about the future of professional psychology, including in our own jurisdictions. If we don't engage with the HSPs, there is little reason to hope they'll produce a system that recognizes and is relevant to I/O psychologists.

La SCPIO a participé au groupe de travail commun sur les permis de consultation et psychologues en psychologie industrielle et organisationnelle (Association of State and Provincial Psychology Board's Joint Task Force) de l'Association of State and Provincial Psychology Board, de pair avec des représentants de L'ASPPB, de la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) et de la Society for Consulting Psychology (SCP). Le groupe de travail a officiellement été créé en janvier 2014. J'ai fourni des mises à jour sur les progrès du groupe de travail LCIOP au comité exécutif de la SCPIO et j'ai communiqué avec les membres intéressés de la SCPIO. Le but de cet article est de fournir une brève mise au point pour notre plus large base de membres. Veuillez me contacter (bjelley@upe.ca) si vous souhaitez plus d'informations ou pour partager votre contribution.

Contexte général sur l'accréditation

La psychologie est une profession réglementée. Le but principal de l'accréditation est de protéger le public. Dans de nombreuses juridictions canadiennes et américaines, la législation exige que les psychologues I/O soient autorisés à se dire psychologues ou à pratiquer la psychologie. S'il était seulement une question de respect du droit de titre, les consultants I/O pourraient simplement utiliser des titres autres que « psychologue ». Toutefois, la réglementation de la pratique présente un autre niveau de défi pour la psychologie I/O. Il existe une grande variabilité entre les provinces concernant les lois et règlements régissant la pratique de la psychologie. Dans certaines provinces, un permis peut être exigé qu'aux prestataires de services de santé en psychologie et même s'y limiter. Certaines provinces exonèrent explicitement d'autorisation les psychologues I/O, mais de telles exemptions sont relativement rares. Dans certains endroits, la législation peut spécifier des « actes autorisés » ou « activités réservées » (par exemple, communiquer un diagnostic) qui doivent être effectués par un membre d'une profession réglementée, mais pas nécessairement monopolisée par une seule profession. De façon plus inquiétante, la pratique de la psychologie peut être une définition très large (incluant les activités de psychologie I/O) et l'ensemble du champ de pratique réglementée, mais les conditions d'admissibilité (par exemple, l'éducation et la supervision) et les restrictions sur la pratique (par exemple, la mobilité) sont conçues pour la psychologie I/O.

À cet égard, j'ai été préoccupé par l'édition 2010 du ASPPB Model Licensure Act (MLA) comme orientation future de la psychologie professionnelle. Je suis reconnaissant que l'ASPPB soit ouverte à des suggestions pour sa prochaine version (discutée ci-dessous). À ce stade, il n'en revient pas à nous de décider si la psychologie est réglementée ou non, mais nous pouvons essayer d'avoir des commentaires sur la façon dont ces systèmes évoluent. Si les psychologues I/O ne signalent pas nos questions et nos préoccupations aux autorités de réglementation, ces régulateurs peuvent (par mégarde) créer des règles qui désavantagent les psychologues I/O et qui peuvent placer le public en plus grand risque en interdisant à des personnes compétentes d'appliquer leur expertise légalement. Nous avons également besoin d'être ouverts à l'idée qu'un changement peut être exigé de nous. La communauté de psychologie I/O n'a de façon générale pas conçu de programmes d'études supérieures ou de formations pratiques pour faciliter l'accréditation. Je ne suis au courant d'aucune politique de la SCPIO sur l'accréditation. La SIOP en a toutefois une qui s'avère être instructive :

« La SIOP reconnaît que certains états exigent que des domaines de pratique de psychologie I/O soient assujettis à accréditation. Les membres de la SIOP devraient être autorisés à être accrédités dans ces États s'ils le désirent et la SIOP devrait fournir de l'orientation aux commissions des licences d'État sur la façon d'évaluer l'éducation et la formation d'un psychologue I/O. »

L'offre d'orientation aux commissions des licences à propos de la psychologie I/O est compatible avec la mission du groupe de travail LCIOP. Ce qui signifie que les psychologues de consultation et de psychologie I/O travaillent avec la principale association de régulateurs aux États-Unis et au Canada pour fournir une contribution et une orientation à l'ASPPB et ses membres. Ci-dessous, je résume certains développements clés, mais cette liste n'est toutefois pas exhaustive. Il ne s'agit pas nécessairement uniquement de résultats du groupe de travail LCIOP, mais ils sont pertinents à notre travail.

L'ASPPB envisage de modifier son approche générique à l'accréditation

Le conseil d'administration de l'ASPPB a décidé d'examiner la possibilité de modifier son approche traditionnelle et générique d'accréditation en faveur d'une distinction entre un prestataire de services de santé et un psychologue de psychologie appliquée générale, similaire à celle du MLA (2010) de l'APA. L'ASPPB a chargé son Model Act and Regulations Committee (MARC) d'examiner la possibilité. Je pense que cela est un signe considérable et gratifiant d'ouverture de la part de l'ASPPB pour reconnaître la diversité de rôles parmi les psychologues. La distinction entre les postes fournit à la fondation des exigences d'accréditation quelque peu différentes et relatives au poste qui sont construites sur une base commune. J'ai fourni quelques suggestions au MARC afin d'aider à clarifier les définitions de rôles pour les prestataires de services de santé et les psychologues de psychologie appliquée générale. J'ai également utilisé cette occasion pour

formuler quelques autres points en guise de matière à discussion (par exemple, limiter uniquement les activités à haut risque). MARC a une tâche difficile et doit établir un équilibre approprié entre les différents éléments. Je suis curieux de voir le langage du nouveau MLA une fois que le MARC aura terminé son travail et que le conseil d'administration de l'ASPPB aura rendu sa décision.

Sensibilisation chez les régulateurs

Les révisions du Model Act and Regulations de l'ASPPB pourraient être utiles, mais les provinces doivent éventuellement fixer les règles. Le groupe de travail prévoit de répandre aux organismes de réglementation un document développé par Judith Blanton (SCP) et Mark Nagy (SIOP) décrivant divers obstacles et problèmes liés à l'accréditation et la psychologie I/O. Le champ de compétence, les exigences scolaires, les exigences de supervision, les exigences de formation continue et les problèmes de mobilité et de technologie sont tous des sujets amenés de l'avant. Je vois la finalisation et la diffusion de ce document comme un élément clé d'action pour le groupe de travail et j'ai accepté d'aider à examiner les commentaires que nous avons reçus des organismes de réglementation qui ont examiné un brouillon.

Le groupe de travail LCIOP a également contribué à soulever des inquiétudes au sujet des éléments de l'énoncé de position sur la norme nationale unique pour régir l'entrée en pratique (National Standard for Entry to Practice) adopté en novembre 2014 par l'Association des organisations canadiennes de réglementation en psychologie (AOCRP). Une lettre à l'AOCRP et des consultations ont servi à accroître la sensibilisation des enjeux entourant les psychologues de consultation et de psychologie I/O.

Pratique supervisée

Les exigences relatives à la pratique supervisée peuvent causer des problèmes pour les psychologues I/O. Une question se pose si les réglementations précisent un certain nombre d'heures avant et après le doctorat puisque les programmes de psychologie I/O ne disposent généralement pas des mêmes exigences avant le doctorat que les programmes d'études supérieures de prestataire de services de santé. Le groupe de travail LCIOP a suggéré qu'une « alternative possible pourrait consister à permettre à tous une expérience supervisée à obtenir après le doctorat, tout en exigeant le même nombre total d'heures, au moins pour les psychologues de psychologie appliquée générale » (lettre du Dr Don Crowder à l'AOCRP, mai 2015. Le Dr Crowder est le président du groupe de travail LCIOP et le président élu de l'ASPPB).

Une autre préoccupation concerne les exigences comme quoi les superviseurs et la faculté doivent être accrédités. Ceci pose problème pour les psychologues I/O, considérant que si peu sont accrédités à ce stade-ci. Le groupe de travail LCIOP a fait un brouillon d'un langage qui pourrait aider (par exemple, autoriser des plans de supervision alternatifs pour les psychologues de psychologie appliquée générale là où il y a un manque

documenté de praticiens agréés). Il y a davantage de travail à faire à ce sujet, d'autant plus que les régulateurs ne sont pas susceptibles d'approuver la formation qui n'est pas supervisée par des professionnels agréés.

Accréditation de programmes

L'accréditation de programmes (aussi appelé par le terme moins onéreux de « désignation ») continue d'être un sujet de discussion parce que l'acceptabilité du statu quo est précaire. La pression monte pour exiger des programmes accrédités dans les domaines des prestataires de services de santé. Les membres de consultation et de psychologie I/O du groupe de travail LCIOP ont conseillé la prudence, car il s'agit d'une question litigieuse dans notre domaine. La norme d'admission à la pratique de l'AOCRP n'est pas nécessairement trop mauvaise à cet égard, car elle est d'une grande flexibilité dans la façon dont les domaines de connaissances fondamentales pourraient être couverts. Les directeurs de programmes d'études supérieures devraient examiner l'énoncé de position de l'AOCRP en plus d'envisager la possibilité d'accréditation de programmes ou d'une méthode provisoire ou alternative de standardisation de programme et d'assurance de la qualité. Le groupe de travail LCIOP est conscient qu'il y a des différences entre les programmes de prestataire de services de santé et de psychologue de psychologie appliquée générale à l'égard de l'expérience avec l'accréditation d'études supérieures et de stages et des attitudes envers celle-ci.

Mobilité et télépsychologie

La mobilité et de l'utilisation de communications électroniques sont des préoccupations pour les psychologues I/O qui peuvent travailler avec des clients dans plusieurs territoires. Le maintien de licences distinctes est onéreux et coûteux. L'ASPPB a lancé PSYPACT (Psychology Interjurisdictional Practice Certificate), une convention de pratique interétatique. Cela a commencé avec le groupe de travail en télépsychologie de l'ASPPB et s'est élargi pour inclure la pratique en personne temporaire après plusieurs années de consultation et de rétroaction. Une commission sur la pratique de psychologie entre les provinces pour coordonner la convention sera régie par les provinces membres de la convention. Ils ont besoin d'au moins sept provinces et territoires avant qu'elle ne devienne opérationnelle. Si elle est adoptée à grande échelle, elle pourrait aider à régler un problème majeur pour les psychologues de consultation et de psychologie I/O dont les pratiques peuvent nécessiter des travaux électroniques ou en personne dans différentes provinces à l'occasion. De ce que je peux comprendre, les provinces canadiennes ne peuvent pas, d'un point de vue technique, participer directement à une convention interétatique, car cela nécessitera un traité international. Néanmoins, cela pourrait être instructif et constituer un développement important en matière de mobilité. Au Canada, l'entente sur le commerce intérieur constitue une autre incitation pour une plus grande standardisation (par exemple, National Standard for Entry to Practice de l'AOCRP) et, potentiellement, la mobilité entre les provinces.

Mot de la fin

Je suis entré dans ce processus avec une préférence pour voir une plus grande reconnaissance de la diversité des rôles professionnels que les psychologues peuvent assumer; une exemption pour la plupart des pratiques de la psychologie industrielle et organisationnelle (I/O), similaire à celle du MLA (2010) de l'APA; un chemin possible pour accréditer ceux en psychologie I/O qui pourraient entreprendre des activités spécifiques qui doivent être réglementées; et un programme distinct d'accréditation volontaire dans la psychologie I/O pour aider à développer la profession. Il ne semble pas y avoir de traction pour l'élaboration d'une certification volontaire de psychologie I/O à ce stade, malgré l'intérêt significatif dans la communauté I/O. En tout état de cause, une certification volontaire ne supplanterait pas des réglementations professionnelles restrictives pouvant exister. Pour diverses raisons, je ne suis pas certain que la direction accréditation-exemption gagnera suffisamment de soutien au niveau du groupe de travail LCIOP, de l'ASPPB ou des échelons supérieurs (par exemple, avec la plupart des organismes de réglementation). Par conséquent, je pense qu'il est important que les représentants de la psychologie I/O contribuent à des conversations sur l'avenir de la psychologie professionnelle, y compris dans nos propres juridictions. Si nous ne nous engageons pas avec les prestataires de services de santé, il y a peu de raisons d'espérer qu'ils vont produire un système qui reconnaît les psychologues I/O et qui leur est pertinent.

Coffee Break Chat/Pause-café

Michelle Miller & Erika Ringseis¹

Every year we hear about some amusing, strange and downright absurd employment law cases. Although each of these cases may not warrant an entire case law analysis to itself, we decided to share a brief summary of our favourites. As fall begins, sit back with a mug of warm apple cider and enjoy our top five employment law cases of the year!

Number 5: The Drug "Testing" Policy²

Most companies have drug and alcohol policies in place, and, where warranted, processes for drug testing. But Kirk Van den Boogaard, a supervisor for Vancouver Pile Driving, took the notion of drug testing a bit too literally.

After being fired from his supervisor position with Vancouver Pile Driving for allegedly misusing his company credit card, Mr. Van den Boogaard filed a wrongful dismissal suit. Vancouver Pile Driving, however, discovered some past behavior and refused to pay any money in lieu of notice, claiming that Van den Boogaard had been terminated for cause, even if there was insufficient proof of any credit card misuse. The action proceeded by way of summary trial and the judge found after-acquired evidence of cause was enough to dismiss Mr. Van den Boogaard's action. Mr. Van den Boogaard's appeal was unsuccessful.

So what was this after-acquired cause? After Van den Boogaard was asked to turn in his work equipment, including his company cell phone, the employer discovered numerous text messages, often sent during work hours, including details to solicit and buy drugs from employees that Van den Boogaard supervised.

The kicker? Along with being responsible for the safety of the job site in a high risk, safety-sensitive, heavily regulated industry, Van den Boogaard's supervisory role included the enforcement of the company drug policy. This, unfortunately for Mr. Van den Boogaard, did not include purchasing and "testing" drugs from his subordinates.

Number 4: Men's Day³

Most workplaces try to create a diverse and inclusive environment for all employees, encouraging acceptance and inclusion of people of either sex, different genders, races, ethnicities, nationalities, backgrounds and abilities. Today, many industries are still dominated by one group or another, but companies must still work to ensure the under-represented members of the workforce feel welcome. In the world of IT consulting, men are a large majority of the workforce. Systemgroup Consulting, a Mississauga based technology consulting company, was no different. A large portion of its sales team was comprised of males and only one of the sales executives was a female, Sheryl McConaghie.

A new vice president was appointed during McConaghie's employment, who increased the company's focus on customer appreciation events. One of these events was "Men's Day", advertised as "Bring your friends ,bring your acquaintances, just don't bring your wife". At this event, male customers and staff were invited to share in activities, including being waited on by Hooters waitresses and receiving massages. Since McConaghie was female, she was not invited to participate in "Men's Day" activities. McConaghie found the event distressing, isolated her from her coworkers and was demeaning to all women. She took this complaint to the vice president who dismissed her concerns without inquiry. McConaghie then went to the president who, similar to the vice president, took no steps to address it.

McConaghie found herself increasingly isolated from her coworkers and superiors and her interaction with them became more distant. Her employment was eventually terminated, assumingly because she was a poor fit for the company. McConaghie filed a Human Rights complaint claiming her termination was due to the complaint she made regarding "Men's Day" and exercising her rights under the Human Rights Code. The employer said it was due to her poor performance, however but could not provide any evidence.⁴

Systemgroup Consulting Inc. was ordered to pay compensation for losses, seven months' pay in lieu of notice and \$18,000 for injury to dignity, feelings and self-respect. The authors note that fostering a more inclusive environment would not mean, in this case, also inviting male Chippendale's

dancers...

Number 3: Phobia of children⁵

An acrophobe is a person with a fear of heights, someone suffering from ophidiophobia has a fear of snakes, and odontophobia would make patients panic at the dentist office. These are common fears many people experience at varying levels of intensity. For Maria Walther-Willard, however, her phobia affected her ability to do her job. Maria suffered from pedophobia, otherwise known as the fear of small children. Maybe it was that their noses were always running, or that their hands were always sticky, or maybe their high-pitched screams hurt her ears, but Ms. Walther-Willard would turn into a nervous wreck in the presence of young children.

Maria must have skipped her career counsellor appointment because she decided to become a teacher. Yes, a teacher. As in someone whose job it is to sit in a classroom with 30+ children and shape their impressionable minds.

At the start of her career, things were going surprisingly well for Maria. She was placed in a high school French class, which seemed a suitable age group to accommodate her mental disability. When the school system moved to online language classes, however, Maria's job no longer existed. The school board reassigned her to a middle school nearby. Maria took the job but later sued because of her fear of the seventh and eighth graders, which caused her blood-pressure to soar and forced early retirement. (To be fair to Maria, many parents of young teenagers reading this article are likely strongly sympathetic to her physical reactions.) The lawsuit claimed disability and age discrimination. The court rejected the lawsuit by clarifying that an employer is required to accommodate a disabled employee but it does not require an unreasonable accommodation. As the employer could not give Maria a job that no longer existed, and there was no other role for which she was qualified that did not involve teaching children, there was no discrimination.

Number 2: A Goodwill Find⁶

We could not resist including this case, although the tie to employment law is tenuous at best. This case may prompt some review of what artifacts employees are permitted to display in their offices... Goodwill can be a treasure-trove of lucky finds. Maybe you are looking for an antique lamp, a cute bookend or, um, a human skull??? Indeed, Seattle officials are looking for the person who donated three human skulls to the local Goodwill earlier this year.

It is believed that two of the skulls were once used for educational purposes, but the third skull was a bit more intriguing. The skull is over 100 years old and thought to be from a Native American. This presents a problem for officials as, under Washington State law, the remains must be returned to the tribe in which the person originated. Because it is not known which tribe the skull originates, officials have asked the skull donor to come forward in hopes of gaining additional information and returning it to the right tribe. In order to increase the

likelihood of the donor coming forward, the police promised immunity to the donor for the improper disposal of remains.

Employees who happen to have human remains in their possession should be encouraged to donate such items to a local medical examiner's office, not Goodwill for someone to purchase as a conversational knick-knack for the office.

Number 1: Saving Precious Time⁷

No one likes sitting in traffic during a commute to work, but it is illegal to use the carpool lane for anything other than carpooling. Definitions of carpooling vary, but usually it is expected that there be more than one occupant in the car. Apparently the law does not dictate that any additional occupants must be there willingly.

A police officer in New Jersey stopped a car that appeared to have a single occupant in the carpool lane. The driver informed the officer that he in fact, had two other passengers in the backseat, and proceeded to roll down the tinted windows to prove it. Mistaken, the officer apologized and began to walk away. Then he heard a voice from the backseat yell, "Help me!"

After some investigation, the police found that the driver had agreed to drive two undocumented, foreign men across the country for a large sum of money. Once they had arrived at the destination, the driver demanded more money. When the men could not pay more, the driver engaged the child locks, took their cellphones and wallets, and drove to the highway, where he chose the carpool lane. The driver was ultimately charged with two counts of kidnapping and criminal restraint, but, good news, he did not get a ticket for wrongful use of the carpool lane!

¹ Michelle Miller is a summer student at TransCanada who enjoyed searching the internet for funny employment law cases in the past year. Erika Ringseis is Manager, HR Compliance, Diversity and Global Mobility at TransCanada, who enjoyed reading the cases Michelle found. We did not limit our search to Canada, but have focused our summaries to include legal principles that would be applicable to Canada. The authors hope that you share a chuckle, but, be forewarned that any company is just a few HR mistakes away from being included in the Top 5!

² Available online: <https://www.canlii.org/en/bc/bcca/doc/2014/2014bcca168/2014bcca168.pdf>

³ Available online: <http://www.canlii.org/en/on/onbrt/doc/2014/2014brto295/2014brto295.pdf>

⁴ Note the importance of a comprehensive and clear performance appraisal system that is consistently applied if poor performance arguments are to be raised in court or tribunals.

⁵ Available online: <http://www.ca6.uscourts.gov/opinions.pdf/15a0125n-06.pdf>

⁶ Available online: <http://www.seattletimes.com/news/skull-donation-mystery-leads-others-to-turn-in-human-remains/>

⁷ Available online: <http://www.nydailynews.com/news/crime/police-pull-n-man-hov-lane-find-2-kidnapped-vics-article-1.2090973>

Chaque année, nous entendons parler de cas de droit du travail amusants, étranges ou tout simplement absurdes. Bien que chacun de ces cas puisse ne pas justifier une analyse complète de la jurisprudence, nous avons décidé de partager un résumé de nos favoris. Comme commence l'automne, asseyez-vous avec une tasse de cidre de pomme chaud et profitez de nos cinq pires cas de droit du travail pour cette année!

Numéro 5 : La politique de « dépistage »²

La plupart des entreprises ont des politiques de drogue et d'alcool en place, et, lorsque cela est justifié, des procédés de dépistage de drogues. Mais Kirk Van den Boogaard, un superviseur pour Vancouver Pile Driving, a pris la notion de dépistage de drogues un peu trop littéralement.

Après avoir été congédié de son poste de superviseur chez Vancouver Pile Driving pour avoir abusé de sa carte de crédit de compagnie, M. Van den Boogaard a déposé une poursuite pour congédiement injustifié. Vancouver Pile Driving a toutefois découvert un comportement passé de ce dernier et a refusé de le payer à titre de préavis, affirmant que Van den Boogaard a été résilié pour cause, même s'il n'y avait pas suffisamment de preuves d'une utilisation abusive de sa carte de crédit. Le recours a procédé par voie de procès sommaire et le juge a conclu que la preuve acquise ultérieurement était suffisante pour rejeter le recours de M. Van den Boogaard. L'appel de M. Van den Boogaard a échoué.

Alors, qu'elle était cette cause? Après que Van den Boogaard ait dû rendre son équipement de travail, y compris le téléphone portable de l'entreprise, l'employeur découvrit des messages textes. Souvent envoyés pendant les heures de travail, ces messages comprenaient des détails pour solliciter et acheter des drogues auprès des employés que Van den Boogaard supervisait.

Le hic? En plus d'être responsable de la sécurité du site de travail dans une industrie à haut risque et fortement réglementée, le rôle de supervision de Van den Boogaard incluait l'application de la politique de l'entreprise sur les drogues. Malheureusement pour M. Van den Boogaard, cela n'incluait pas l'achat et « l'essai » de drogues de ses subordonnés.

Numéro 4 : Journée de l'homme³

La plupart des lieux de travail essaient de créer un environnement diversifié et inclusif pour tous les employés, en encourageant l'acceptation et l'intégration des personnes des deux sexes et de différentes races, ethnies, nationalités, origines et capacités. Aujourd'hui, de nombreuses industries sont encore dominées par un groupe ou une autre, mais les entreprises doi-

vent tout de même travailler pour s'assurer que les membres sous-représentés de la main-d'œuvre se sentent comme les bienvenus. Dans le monde du conseil informatique, les hommes forment la grande majorité de la main-d'œuvre. Systemgroup Consulting, une entreprise de consultation dans le domaine de la technologie basée au Mississauga, ne fait pas exception à la règle. Une grande partie de son équipe de vente était constituée d'hommes et seulement une femme se trouvait parmi les directeurs des ventes, soit Sheryl McConaghie.

Un nouveau vice-président fut nommé lors de l'emploi de McConaghie et celui-ci augmenta l'orientation de l'entreprise sur les événements d'appréciation des clients. Un de ces événements était la « Journée de l'homme », avec comme slogan « amenez vos amis, amenez vos connaissances, mais n'amenez surtout pas votre femme ». Lors de cet événement, les clients et le personnel de sexe masculin ont été invités à partager lors d'activités qui incluaient se faire servir par des serveuses de Hooters et recevoir des massages. Comme McConaghie était une femme, elle n'a pas été invitée à participer aux festivités de la « Journée de l'homme ». McConaghie a trouvé l'événement pénible, l'isolant de ses collègues et étant humiliant pour toutes les femmes. Elle a amené cette plainte auprès du vice-président qui a rejeté ses préoccupations sans enquête. McConaghie s'est ensuite adressé au président qui, tout comme le vice-président, n'a pris aucune mesure pour y remédier.

McConaghie se trouva de plus en plus isolée de ses collègues et de ses supérieurs, d'autant plus que ses interactions avec eux étaient devenues beaucoup plus distantes. Elle a finalement été congédiée, sous le prétexte qu'elle ne cadrait pas bien avec l'entreprise. McConaghie a rempli une plainte des droits de la personne réclamant que sa résiliation fût due à la plainte qu'elle a faite au sujet de la « Journée de l'homme » et qu'elle exerce ses droits en vertu du code des droits de la personne. L'employeur a affirmé que le congédiement était dû à sa mauvaise performance, mais n'a toutefois pu fournir aucune preuve.⁴

Systemgroup Consulting Inc. a été condamnée à verser une indemnisation pour les pertes, une rémunération de sept mois de préavis et 18 000 \$ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi. Les auteurs notent que le fait de favoriser un environnement plus inclusif ne signifierait pas dans ce cas-ci d'inviter également des danseurs mâles...

Numéro 3 : Phobie des enfants⁵

Un acrophobe est une personne avec une peur des hauteurs, une personne souffrante d'ophiophobie a peur des serpents et une odontophobie ferait paniquer les patients au bureau du dentiste. Ce sont des peurs communes que de nombreuses personnes éprouvent à divers degrés d'intensité. Cependant, pour Maria Waltherr-Willard, sa phobie a affecté sa capacité à faire son travail. Maria souffre de pédophobie, autrement connu comme la peur des petits enfants. C'est peut-être parce que leurs nez coulent tout le temps ou que leurs mains sont

toujours collantes, ou peut-être que leurs cris aigus lui heurtent les oreilles, mais Mme Waltherr-Willard était à bout de nerfs en présence de jeunes enfants.

Maria doit avoir manqué son rendez-vous avec le conseiller en orientation, car elle a décidé de devenir enseignante. Oui, vous avez bien lu. Une enseignante, soit quelqu'un dont le travail consiste à s'asseoir dans une salle de classe avec plus d'une trentaine d'enfants et à former leurs esprits impressionnables.

Chose étonnante, les choses allaient bien pour Maria au début de sa carrière. Elle fut placée dans une classe de français au secondaire de deuxième cycle, ce qui semblait être un groupe d'âge approprié pour accommoder sa phobie. Lorsque le système de l'école a changé vers des cours de langue en ligne, l'emploi de Maria a cessé d'exister. La commission scolaire l'a réaffecté à une école secondaire de premier cycle à proximité. Maria a accepté le travail, mais a plus tard poursuivi son employeur en raison de sa peur des enfants de 1re et 2e secondaires, qui faisait monter sa pression artérielle en flèche et lui a forcé la retraite anticipée. (Pour être justes envers Maria, de nombreux parents de jeunes adolescents qui lisent cet article sont susceptibles d'être fortement sympathiques à ses réactions physiques.) La poursuite revendiquait une discrimination quant au handicap et à l'âge. Le tribunal a rejeté la poursuite en précisant que l'employeur est tenu d'accommoder un employé handicapé, mais qu'il n'est pas obligé d'offrir une d'accommodation déraisonnable. Comme l'employeur ne pouvait pas donner un emploi qui n'existait pas à Maria et qu'il n'y avait pas d'autre poste pour lequel elle était qualifiée et qui ne comportait pas l'enseignement aux enfants, il n'y avait pas de discrimination.

Numéro 2 : Une trouvaille à la friperie⁶

Nous ne pouvions pas résister à inclure ce cas, bien que le lien avec le droit du travail soit quelque peu boiteux. Cette histoire pourrait inciter certains examens quant aux artefacts que les employés sont autorisés à afficher dans leurs bureaux... Les friperies peuvent être remplies de trésors cachés. Peut-être cherchez-vous une lampe antique, un serre-livres charmant ou bien... un crâne humain??? En effet, les autorités de Seattle sont à la recherche de la personne qui fait don de trois crânes humains à sa friperie locale plus tôt cette année.

On croit que deux des crânes étaient autrefois utilisés à des fins éducatives, mais le troisième crâne était un peu plus intrigant. Le crâne est vieux de plus de 100 ans et, à ce qu'on peut en croire, viendrait d'un Amérindien. Cela pose un problème pour les autorités comme les restes doivent être retournés à la de cette personne en vertu du droit de l'État de Washington. Parce que la tribu d'où le crâne provient est inconnue, les autorités ont demandé au donneur de crânes de se manifester dans l'espoir de gagner des informations additionnelles et de le retourner à la bonne tribu. Dans le but d'augmenter la probabilité que le donneur vienne de l'avant, la police a promis l'immunité au donneur pour l'élimination inadéquate de restes humains.

Les employés qui se trouvent à avoir des restes humains en leur possession doivent être encouragés à faire don de ces objets au

bureau d'un médecin légiste local et non à une friperie, pour que quelqu'un l'achète comme bibelot afin de faire parler au bureau.

Numéro 1 : Gagner un temps précieux⁷

Personne n'aime attendre dans le trafic en se rendant au travail, mais il est illégal d'utiliser la voie de covoiturage pour autre chose que le covoiturage. Les définitions du covoiturage varient, mais en général il est prévu qu'il y ait plus qu'un occupant dans la voiture. Apparemment, la loi ne dicte pas que les occupants additionnels doivent être là volontairement.

Un policier dans le New Jersey a arrêté une voiture qui semblait avoir un seul occupant dans la voie de covoiturage. Le conducteur a informé à l'agent qu'il avait en fait deux autres passagers sur la banquette arrière, puis a baissé les vitres teintées pour le prouver. Se rendant compte de l'erreur, l'officier a présenté ses excuses et a commencé à s'éloigner. Puis, il a entendu une voix crier « à l'aide » de la banquette arrière!

Après enquête, la police a constaté que le conducteur avait accepté de conduire deux hommes étrangers et sans-papiers à travers le pays en échange d'une grosse somme d'argent. Une fois qu'ils sont arrivés à la destination, le chauffeur a demandé plus d'argent. Lorsque les hommes lui ont dit qu'ils ne pouvaient pas payer davantage, il a pris leurs téléphones portables et leurs portefeuilles, a engagé le dispositif de verrouillage et a conduit sur l'autoroute, où il a choisi la voie de covoiturage. Le conducteur a finalement été accusé de deux chefs d'enlèvement, mais il n'a toutefois pas reçu d'amende pour une utilisation fautive de la voie de covoiturage!

¹ Michelle Miller est une étudiante en affectation d'été à Trans-Canada qui a bien aimé faire des recherches sur Internet pour des cas insolites de droit du travail lors de l'année précédente. Erika Ringseis occupe le poste de gestionnaire, conformité des RH, diversité et mobilité globale à TransCanada, et a apprécié la lecture des cas trouvés par Michelle. Nous ne limitons pas notre recherche au Canada, mais nous avons pris soin d'inclure des principes juridiques qui seraient applicables au Canada dans nos résumés. Les auteurs espèrent que vous avez pu rire en lisant ces cas, mais il faut savoir que toute entreprise est à quelques erreurs de RH d'être inclus dans le top 5!

² Disponible en ligne: <https://www.canlii.org/en/bc/bcca/doc/2014/2014bcca168/2014bcca168.pdf>

³ Disponible en ligne: <http://www.canlii.org/en/on/onhrt/doc/2014/2014hrto295/2014hrto295.pdf>

⁴ Notez l'importance d'un système d'évaluation des performances complet et clair qui est appliqué de manière cohérente si les arguments de mauvaises performances doivent être soulevés en cour ou devant les tribunaux.

⁵ Disponible en ligne: <http://www.ca6.uscourts.gov/opinions.pdf/15a0125n-06.pdf>

⁶ Disponible en ligne: <http://www.seattletimes.com/news/skull-donation-mystery-leads-others-to-turn-in-human-remains/>

⁷ Disponible en ligne: <http://www.nydailynews.com/news/crime/police-pull-n-man-hov-lane-find-2-kidnapped-vics-article-1.2090973>

CSIOP 2015 AWARD WINNERS!/SCPIO 2015 LAURÉATS!



Above left: First place poster authors Nicholas Bremner, Erica Giammarco, and Kabir Daljeet

Above right: Second place poster author Stephanie Law, with past CSIOP chairs Deb Powell (far left) and Lori Francis (far right)

Below left: Third place poster author Anne-Marie Paiement, with past CSIOP chairs Deb Powell (far left) and Lori Francis (far right)

Below right: New CPA President Kevin Kelloway, receiving the Distinguished Contributions to I/O Psychology award from Lori Francis

En haut à gauche : Nicholas Bremner, Erica Giammarco et Kabir Daljeet, auteurs d'affiche en première place

En haut à droite : Stephanie Law, auteure d'affiche en seconde place, avec Deb Powell (gauche) et Lori Francis (droite), anciennes présidentes de la SPCIO

En bas à gauche : Anne-Marie Paiement, auteure d'affiche en troisième place, avec Deb Powell (gauche) et Lori Francis (droite), anciennes présidentes de la SPCIO

En bas à droite : Kevin Kelloway, nouveau président de la SPC, recevant le prix Distinguished Contributions to I/O Psychology remis par Lori Francis





2015-2016 EXECUTIVE, NEWSLETTER EDITOR, & LISTSERV COORDINATOR
2015-2016 COMITÉ EXÉCUTIF, ÉDITEUR DU BULLETIN, & COORDINATEUR
DE LA LISTE DE DISTRIBUTION ÉLECTRONIQUE

Chair/Président

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

Past Chair/Dernier président

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

Chair-Elect/Président-élu

Dr. Melissa Warner
Seneca College and Jackson Leadership

Secretary-Treasurer/Secrétaire-Trésorier

Dr. Nicolas Roulin
University of Manitoba/Université de Manitoba

**Programme Coordinator/Coordonateur
de programme**

Dr. François Chiocchio, 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. Winny Shen
University of Waterloo/Université de Waterloo

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 opinions expressed in this newsletter are strictly those of the authors and do not necessarily reflect the opinions of the Canadian Psychological Association, its officers, directors, or employees. Furthermore, the articles in this newsletter do not necessarily reflect the opinion of the Canadian Society for Industrial and Organizational Psychology.