



The Canadian Industrial & Organizational Psychologist



La version française suit.

.....
Volume 33, Number 4 (October 2016)

(special thanks to Sarah Bourdeau for her help with this issue's formatting!)

Chair's Column

*Lynda Zugec, M. A.
The Workforce Consultants*



Hello CSIOP members! It is with a great amount of honour and humility that I write to you as your Chair for the upcoming year. I have been overwhelmed in admiration at the fantastic work that has been ongoing within CSIOP and of things to come.



CSIOP Membership

*Winnie Shen, PhD
University of Waterloo*



As of 30 July 2016, CSIOP has a total of 269 members, which consists of 16 CPA Fellows, 4 Honorary Lifetime Members, 7 Special Affiliates, 4 Retired Members, 81 Student Members, 9 Associate Members, and 148 Full Members.

For those that do not know me, I am the Founder and Managing Director of The Workforce Consultants, a consulting network of Industrial-Organizational Psychology and Human Resource Specialists. I have lived and worked abroad in various countries, but home for me is Canada.

I envision CSIOP as a Canadian association that provides unmatched value to its I-O psychology practitioner and academic membership via activities, resources, and tools that encourage networking, professional development, and collaboration across the I-O psychology community. It is my goal to increase active involvement in CSIOP initiatives so that we can better enable and further develop I-O psychology in Canada. I also strongly believe in the need to strengthen ties and build bridges with like-minded associations worldwide and assist in the exchange and dissemination of our knowledge and scientifically-based best practices globally.

Executive Committee Updates

First and foremost, thank you to Silvia Bonaccio for all the hard work she has put in as Chair. I only hope that I can begin to match her dedication and drive to make everything move as effectively as it has been. A special thank you also to Lori Francis for her role as past Chair. Without their contributions, CSIOP would not be where it is today.

As Program Coordinator, Francois Chiochio has done a stellar job. It is through his efforts that the past program at the annual CPA convention was such a success. In addition to his many, many, years of service to CSIOP, Francois was recently the energetic force in ensuring that we have such a great web presence. The website and social media is the result of countless hours of work and dedication, which we are very grateful for. At this past convention, Francois was awarded the Joan Finegan Award for Service to CSIOP, and deservedly so. As he transitions to other roles outside of CSIOP, we are hoping to retain his knowledge and understanding as we move forward.

As our previous Student Representative, Isabelle Tremblay was keenly effective at highlighting and satisficing student needs. We thank her for the many hours she has volunteered to engage and involve our students, which continue to be a big part of our foundation.

It is exciting to also welcome some new members to the Executive.

We welcome Lisa Keeping as the Chair-Elect. Lisa Keeping is a Professor of OB/HRM and Associate Dean of Academic Business Programs at Wilfrid Laurier University. Her research examines the process and outcomes of performance evaluations and she has secondary interests in leadership and employee selection. Her research has appeared in a number of top-tier outlets, such as the Journal of Applied Psychology, Organizational

CSIOP Members' Views on Licensure

CSIOP continues to monitor issues regarding licensure for I-O psychologists on behalf of our members. Specifically, CSIOP has supported Blake Jelley's participation on the Licensure of Consulting and I-O Psychologists (LCIOP) Joint Task Force for the past two years, where he has worked to learn more about and monitor developments on this issue. Additionally, as part of our membership survey in 2014, we asked members about their thoughts on licensure issues. Here, we summarize the perspectives on licensure of our members with an IO background in order to facilitate continued discussion (please note that all responses summarized below were on a five-point Likert scale).

Although most respondents ($N = 44$ on this portion of this survey) indicated that they considered themselves to be psychologists ($M = 3.98$, $SD = 1.11$, closest verbal anchor to the mean was "agree"; 75% either agreed or strongly agreed), fewer referred or presented themselves as a psychologist in the workplace ($M = 3.27$, $SD = 1.34$, closest verbal anchor to the mean was "sometimes"; 52% either agreed or strongly agreed) and only 25% ($N = 11$ out of 44) reported being licensed psychologists. The latter figure is similar to the 21% figure for full-time practitioner respondents on SIOP's 2008 Practitioner Needs Survey (Silzer, Cober, Erickson, & Robinson, 2008) and is somewhat larger than the 9% figure reported on SIOP's 2015 Practitioner Needs Survey (Axtell, Porr, Dumani, & Ferro, 2016), though note that the latter survey was based on a smaller sample.

Respondents to CSIOP's membership survey who chose to pursue licensure cited desires to formalize their membership in the profession, to establish credibility with clients, and issues of ethics and standards of professional practice. Respondents who chose not to pursue licensure cited that it was unnecessary for their job, the content of most licensure exams focus heavily on clinical psychology, and the high time and effort requirements needed to attain licensure (e.g., difficulty in finding supervision). It was unclear whether unlicensed respondents would choose to pursue licensure if the requirements were changed to be more tailored to or appropriate for I/O psychologists ($M = 3.59$, $SD = 1.37$; closest verbal anchor to the mean was "agree"; among currently unlicensed individuals, 16% strongly disagree, 3% disagree, 16% neither agree nor disagree, 38% agree, and 28% strongly agree).

Overall, there seemed to be substantial disagreement regarding whether licensure should apply to every psychologist working in any setting, as respondents were fairly equally distributed across the entire scale range ($M = 3.02$, $SD = 1.20$, closest verbal anchor to the mean was "neither agree nor disagree"; 14% strongly disagree, 17% disagree, 31% neither agree nor disagree, 29% agree, and 10% strongly agree). Additionally, it appears that responses regarding the need for licensure for applied psychologists was generally perceived to be similar regardless whether clients were individuals ($M = 3.37$, $SD = 1.00$; 55% either agreed or strongly agreed), groups ($M = 3.19$, $SD = 1.12$; 50% either agreed or strongly agreed), or organizations ($M = 3.12$, $SD = 1.22$; 48% either agreed or strongly agreed). However, there was some support among respondents for the

Behavior and Human Decision Processes and Personnel Psychology. Prior to joining Laurier, Lisa worked as a management consultant where she assisted clients with employee selection, assessment and development across many industry sectors, including pharmaceutical, financial services, airline, manufacturing and transportation. She continues to provide consulting expertise to organizations and specializes in executive coaching and employee selection and development.

Ivona Hideg is also a great new addition to our Executive and will serve as Program Coordinator. Ivona is an Assistant Professor of OB/HRM in the Lazaridis School of Business & Economics at Wilfrid Laurier University. Ivona's main areas of research include gender and cultural diversity in the workplace and the social effects of emotions and emotion regulation. Her research has been published in top-tier refereed journals such as Academy of Management Journal, Journal of Applied Psychology, Journal of Personality and Social Psychology, Organizational Behavior and Human Decision Processes, and Psychological Science.

Another fantastic addition to our team is our new Student Representative, Jessica Garant, from the University of Guelph. Jessica has some great ideas on how we can best support our students and we look forward to implementing these in the upcoming year.

We continue to work with superb individuals who have been on the Executive and will remain in their roles for the upcoming year.

Nicolas Roulin of the University of Manitoba will continue in his role as Secretary-Treasurer.

Winnie Shen of the University of Waterloo will continue as Membership Coordinator.

Joshua Bourdage of the University of Calgary continues as Editor. Given our expanded presence online (www.csiop-scpio.ca; @CSIOP_SCPIO; www.facebook.com/CSIOP.SCPIO; and a CSIOP group on LinkedIn) 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.

Lance Ferris of the Pennsylvania State University continues on as Newsletter Publisher and excels at ensuring the timely delivery of our newsletter.

Online Archive

We are underway in developing an online picture archive of past CSIOP activities.

We would like to include pictures from CSIOP activities such as the annual Canadian Psychological Association

development of processes through which individuals have the opportunity to be certified by a professional association (e.g., SIOP or the Alliance for Organizational Psychology; $M = 3.86$, $SD = 0.98$; closest verbal anchor to the mean was "agree"; 80% either agreed or strongly agreed), and most individuals agreed that individuals or organizations could be harmed if someone without advanced I/O training undertook their work ($M = 3.80$, $SD = 0.78$; 68% either agreed or strongly agreed). Finally, approximately 36% ($N = 16$ out of 44) of respondents hold other certifications or professional designations other than licensure as a psychologist, including designations for expertise in human resources, ergonomics, and executive coaching.

References

Axtell, T. R., Porr, B., Dumani, S., & Ferro, M. (2016, July). *Licensing and Industrial-Organizational Psychologists: Member Needs and News*. Society for Industrial and Organizational Psychology. Bowling Green, OH. (See full report at: <http://www.siop.org/tip/july16/license.aspx>).

Silzer, R. F., Cober, R.T., Erickson, A., & Robinson, G. (2008, October). *Practitioner Needs Survey: Final survey report*. Society for Industrial and Organizational Psychology. Bowling Green, OH. (See full report at: <http://www.siop.org/Practitioner%20Needs%20Survey.pdf>).



CSIOP News Items

Arla Day, PhD
Saint Mary's University



This is my last official CSIOP Newsletter, and it is one of the biggest we've had to date with all of the great scholarship, job, and grant news. Thanks to all of the contributors over the years who have made it easier for our Canadian

(CPA) conference and Long Range Planning (LRP) Meetings. If you have pictures from a previous CSIOP activity, please send these along to webmaster@csiop-scpio.ca.

Please also identify the year the photo was taken and the individuals within the pictures. Note that by sending these pictures to us, you are confirming your consent to have them posted to the website.

We appreciate your assistance in this as it will help enable us to develop a more complete archive.

Preserving our History

Our website (www.csiop-scpio.ca) allows us to engage in several initiatives to preserve our history. In her role of Chair, Silvia worked hard to collect historical documents of interest to CSIOP. We have been scanning them to preserve them in electronic format. The CSIOP Executive team is looking forward to continuing this activity. 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 have been 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. We are a few issues short of our goal. We will be making calls for specific issues of the newsletter we may be missing. Please see the end of this newsletter for missing issues. 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 have been 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.

Call for Volunteers!

Are you interested in serving as a volunteer with CSIOP? If so, please reach out to me directly at the email address (lynda.zugec@theworkforceconsultants.com). My goal is to involve a greater number of our membership in our activities moving forward and I welcome the opportunity to discuss current initiatives and how you can become involved!

Awards and Accolades

Please be sure to check out the CSIOP News Items section of this newsletter as Arla highlights the amazing accomplishments and awards of our membership. Always a motivational read!

I/O Psychology group members to stay up-to-date with our professional and personal accomplishments!

I want to welcome the new Newsletter columnist, Lindie Liang, who is taking over my role, and who is helping me put together this newsletter. Lindie is an Assistant Professor at the School of Human Resources Management at York University and is keen to continue the tradition of promoting I/O work across Canada. Welcome Lindie!

New Jobs

Congratulations to Michael Leiter, who is relocating to Deakin University in Melbourne Australia this autumn. As a Professor in the Psychology Program, he will be working with their work psychology section to develop a new graduate program and innovative research projects. We are going to miss Michael's expertise on the east coast, but he will maintain an Adjunct position at Acadia University and maintain his involvement in Canadian research initiatives.

Congratulations to Sonya Stevens (PhD, SMU), who joined TD Bank Group to lead Enterprise Learning & Development evaluation function. In this role she is accountable for understanding and optimizing the business and people impact of learning and development programs across all TD lines of business, and she is also looking to explore how TD can create mutually beneficial partnerships with academia so feel free to connect with her at sonya.stevens@td.com.



Welcome to the new MSc students:

- Natasha Ouslis (supervisor: Natalie Allen)
- Chloe Cragg (supervisor: Joan Finegan)
- Alex McGregor (supervisor: Mitch Rothstein)

Scholarships & Awards

Kyle Cameron: Joseph-Armand Bombardier CGS Doctoral Fellowship

New Job

Matthew McLarnon (PhD 2016) accepted an Assistant Professor position in quantitative psychology at Oakland University. Congratulations and good luck with your new job!

Defence

Congrats to Nicholas Bremner (supervisor: John Meyer), who successfully defended his dissertation on "An investigation of the role or corporate social responsibility feature in attracting and retaining employees".



Practice Makes Perfect

Lynda Zucek, M. A.
The Workforce Consultants



In this issue of “Practice Makes Perfect”, we highlight what one local Industrial-Organizational (I-O) Psychology group is doing to keep I-O Psychology practitioners engaged with each other and abreast of new trends. The practitioner group is based in Toronto, Ontario, and is intent on keeping us practitioners connected, both

in, and outside, our field. We encourage you to read about what they are doing and how you can participate in, or start, your own local group!

Advancing Professional Practice in I-O Psychology

by Denise O’Brien, PhD, ATC, CSODP, Q. Med.

The September 2015 newsletter of the Canadian Society for Industrial & Organizational Psychology (CSIOP) provides a synopsis of a survey conducted in 2013 by the Society for Industrial-Organizational Psychology (SIOP) on local Industrial-Organizational Psychology groups entitled “Industrial-Organizational Psychology Groups Are Forming In Local Communities Worldwide. Should Canadian I-O’s Get On It?”

One objective of the survey was to assess the reasons practitioners belong to, and participate in, local I-O groups. Consistent themes emerged from the survey and included the many benefits of participation, which our

Faculty Recognition and Awards

Jennifer Robertson (adjunct Assistant Professor) received an Emerald Citations of Excellence Award (see http://www.ssc.uwo.ca/news/2016newsarticles/Award_Jennifer_Robertson.html for more info). Jennifer also received a SSHRC Insight Development Grant (\$49,305): “The Causes, Methods and Effects of Brownwashing”



Welcome to the new PhD students:

- Brianna Cregan (PhD)
- Duygu Gulseren (PhD)
- Dylan Smibert(PhD)
- Tabatha Thibault (PhD)
- Welcome to the new MSc students:
- Rhea Boettcher (MSc)
- Kayla Brown (MSc)
- Meredith Ivany (MSc)
- Setareh Lahsae (MSc)
- Maryann Slama (MSc)
- Jillian Tonet (MSc)
- Nadia Worthington (MSc)
- Ying (Cielo) Zhang (MSc)

Scholarships & Awards

- Anamika Bhatt (NSHRF & NSGS) Investigating the Effects of Dehumanization and Racial Identity Strength on Incivility
- Rhea Boettcher (Canadian Graduate Scholar Awards) The Community and the Police: Characteristics Necessary for Effective Community Police Officers
- Meredith Ivany (NSHRF & NSGS; Arla Day) - Sleep in Shift-working Nurses: An Intervention for Burnout
- Sydney Mann (Canadian Graduate Scholar Awards) Effect of Power and Personality on Impression Management and Competitive Success
- Taylor Oakie (NSHRF & NSGS; Kevin Kelloway) The Co-Worker Mental Health Awareness Training (CHAT): The Validation of a Workplace Mental Health Intervention for Employees.
- Shavonne Pye-Strowbridge (Canadian Graduate Scholar Awards) Peer selection among graduate students: Establishing the role of personality characteristics, first impressions and academic performance in the selection of peers in a competitive graduate program
- Olivier Roncalez (NSHRF) The Moderating Effects of Violence Prevention Climate on Individual & Organizational Outcomes

group has witnessed first-hand. The September newsletter also made reference to our Toronto-based Industrial-Organizational Psychology Group that came together somewhat organically a number of years ago and which continues to meet regularly to engage in such activities.

Recently, the Industrial-Organizational (I-O) Psychology Professionals Network of the Greater Toronto Area (GTA) hosted an I-O Summit on May 6, 2016. Consistent with the reasons respondents to the 2013 SIOP survey join local groups, the ‘inaugural’ summit was an opportunity for I-O Psychology practitioners to connect with, share and learn from each other about the latest research, technologies, trends in addition to their application in practice. Summit organizers invited experts from the local Toronto group to share their knowledge, research and experiences. The breadth of experience and expertise was extensive.

Here are some of the key learning points from the summit:

I-O Disruptors: Big Data, People Analytics, & Technology

Joanna Kraft, Hazel Wheldon, and Paul Fairlie updated us on the ways in which talent management and leadership development will continue to be re-defined as the use of ‘big data’ and technology expands. For example, as noted by Dr. Kraft, a Capgemini survey interviewed roughly 1,000 senior executives and decision-makers representing nine industries and 10 countries. Two-thirds of survey respondents recognize the danger they face if they do not embrace big data initiatives. In addition, 59% feel the data they currently collect is a core aspect of their company’s value and they risk becoming irrelevant and/or uncompetitive if big data is not factored in to their business equation (Smykal, 2015). Ms. Wheldon pointed out that an increased demand for data, analytics and technology brings with it a changing landscape for the job and employment market in the future; it is estimated that 50% of all occupations will be rendered obsolete over the next generation (Greenstein, 2012). Drawing on his vast experience working with data, Dr. Fairlie commented that there is much room for improvement in how big data is currently used in organizations and this will continue as the area of practice evolves.

Succession: Top of the House

David Anderson, Richard Davis, and Paul VanKatwyk shared trends, challenges and insights about Board level, CEO, and CXO succession practices. For example, as noted by Dr. Davis, CEO transitions are almost always disruptive while at the same time, they present both risk and opportunity for an organization. Some potential risks may include loss of confidence as reflected in fluctuating stock prices, increased uncertainty, decreased productivity and key people choosing to exit the organization. On the other hand, with the transition of a new CEO comes the potential for increased momentum, optimism and innovation. A comprehensive onboarding plan to help

- Dylan Smibert (NSGS; PhD; Mark Fleming) Utilizing Employee Monitoring Technology to Improve Employee Well-being and Productivity
- Tabatha Thibault (NSGS; PhD; Kevin Kelloway) Predicting Cyber Deviance at Work

Defence

Congrats to Laure Pitfield (supervisor: Kevin Kelloway), who successfully defended her PhD dissertation on “A longitudinal and multilevel examination of organizational change”.

Faculty Grants

2 of the 20 CIHR/SSHRC Partnership Development Grants for the Healthy Workplace Initiatives were awarded to Canadian researchers went to 2 SMU I/O faculty projects:

Arla is heading a group of I/O psych researchers from SMU (Kevin Kelloway, Lori Francis, Catherine Loughlin, Debra Gilin Oore), and other Canadian I/O researchers (Michael Leiter, Acadia; Karen Korabik, Guelph), and a host of other non-I/O researchers to develop “The Healthy & Productive Workplace Partnership: Fostering Worker & Workplace Health.”

Lucie Kocum (SMU) also received CIHR/SSHRC PDG for the Healthy Workplace Initiatives to develop a “Partnership for a healthy workplace response to breast cancer.”



UNIVERSITY OF
CALGARY

Scholarships & Awards

- Amanda Deacon (Alberta Innovates Health Solutions Graduate Studentship in Patient Oriented Research) Family Presence During Resuscitation on Increased Error in Medical Teams
- Amanda Deacon (Eyes High Doctoral Recruitment Scholarship (\$100,000) –Developing Teamwork and Leadership Capabilities in Healthcare Resuscitation Teams through Simulation-Based Training Project.
- Tamara Williamson – P.U.R.E. Award
- Claire Ferguson – Sir James Loughheed Award of Distinction
- Amanda Deacon (SSHRC CGS PhD) Studentship in Patient Oriented Research SPOR
- Julia Smith (SSHRC MA)
- Nicole Larson (CPA Certificate of Academic Excellence Award)

Faculty Grants

- Tom O’Neill has been very busy writing a lot of grants, which has paid off (figuratively and literally!) with 3 new grants. Way to go, Tom!!
- Partnership Development Grant, SSHRC (The Intersection of Teamwork, Culture, and Technology:

transition the new CEO is a key strategy of high performing organizations.

Engaging Through Performance

Jamie Gruman and Roula Shimaly shared their thoughts on trends regarding performance and employment engagement. Dr. Gruman spoke about his research, writing, and teaching on enhancing and sustaining employee engagement by challenging organizations to shift the ways in which they think about while putting in place performance management methodologies.

Ms. Shimaly described first-hand insights and experiences from her work at Deloitte of how to effectively transform an organizations' performance management strategy and thus better engage employees. At the heart of the transformational strategy is emphasis on individual growth and development.

Coaching Corner

The coaching section with Mary Legakis Engel took attendees through a model of managerial effectiveness and the associated coaching approach, which is enabled through technology. Omar Ganai shared his expertise on how self-determination theory underpins habit-based coaching, and the ways in which it can be applied, to motivate the masses. According to Mr. Ganai, "people rarely make themselves do stuff" while "communities with a shared mission make us do stuff all the time without us even realizing it". In the context of a coaching relationship, the key is to create the conditions within which people will be self-motivated.

Looking Forward

At the conclusion of the full day summit, participants were invited to provide feedback on the topics, presenters, and timing and location of the event. We will look to this feedback to guide our planning for upcoming summits. To learn more about the GTA I/O Psychology Professional Network and to get involved in their professional development and networking events, please visit: www.iopsychgta.com.

Do you want to start a group or find resources to help your existing group? You can access the Local I-O Toolkit:

http://www.siop.org/UserFiles/Image/Local-IO/SIOP_2014_Local_IO_Groups_ToolKit.pdf

Are you looking to connect with Local I-O Groups and Related Organizations? If so, be sure to visit the SIOP website for an updated list that is easily accessible:

<http://my.siop.org/Resources/IOGroups>

CSIOP is in the process of putting a Local I-O Groups listing together for Canada. If you know of any local

Enhancing Soft Skill Development in Post-Secondary Education through Student-Centered Feedback)

- Teaching Scholars Program, Taylor Institute for Teaching and Learning (Developing Student Teamwork Skills through Feedback on Personality and Conflict Management Styles)
- Insight Grant (Co-PI; Leading Multicultural Global Virtual Teams)



Welcome to the new students:

- Denise Law (Supervisor: James Beck/Doug Brown)
- Erica Naccarato (Supervisor: Jay Michela)
- Paige Stirling (Supervisor: Jay Michela)
- Rukhsana "Roxy" Merchand (Supervisor: Jay Michela)
- Sylvie Wiseman (Supervisor: Wendi Adair)

Scholarships & Awards

- Navio Kwok - PhD SSHRC (Doug Brown) Understanding leader identity in the process of leader development
- Frank Mu - PhD SSHRC (Ramona Bobocel) Project Title: Apology and relationship repair in the workplace

Defence

Congrats to Sana Rizvi (supervisor: Ramona Bobocel), who successfully defended her PhD dissertation on "The Role of Psychological Distance in Forgiveness".

Congrats to Lindie Liang (supervisor: Doug Brown), who successfully defended her PhD dissertation on "On the Causes and Consequences of Abusive Supervision".

New Job

Lindie Liang (PhD 2016) accepted an Assistant Professor position in the School of Human Resources Management at York University. Congratulations and good luck with your new job!

Other News

On April 29th, 2016, the University of Waterloo hosted their first annual Industrial Organizational Connections Event. This event is a half-day event bringing together current and past IO psychology grad students together to share experiences and forge connections.

groups in Canada that you would like to highlight on the CSIOP website, please send an email to the following:

Lynda.Zugec@TheWorkforceConsultants.com

Do you have any comments, suggestions, or stories to share that relate to Local I-O Groups? If so, please contact:

Lynda.Zugec@TheWorkforceConsultants.com.

We would welcome the opportunity to share your thoughts in an upcoming issue of Practice Makes Perfect!

References

Greenstein, L. (2012). *Assessing 21st Century Skills: A Guide to Evaluating Mastery and Authentic Learning*. Corwin Sage Publications, Thousand Oaks; CA

Smykal, E. (2015). *5 Things Recruiting Leaders Should Know About Big Data in 2016*. Retrieved from <https://www.jibe.com/ddr/5-things-recruiting-leaders-should-know-about-big-data-in-2016/>



Communication Update

Joshua Bourdage, PhD
University of Calgary



The CSIOP Communications portfolio continues to grow, with more and more followers each passing week. We currently have more than 600 followers on Facebook, Twitter, and LinkedIn, and many of our posts are reaching more than 1000 people. In terms of new content, we'd encourage you to check out the new "Academic Blog" post from Stephanie Gilbert, Assistant

Professor at Cape Breton University. She gives an excellent account of the transition from the world of psychology to the business school.

The annual Southwestern Ontario IO & OB Student Conference will be hosted by University of Waterloo in November, 2016.



In honour of a recent donation from Mike Lazaridis, the business school at Wilfrid Laurier was recently named the Lazaridis School of Business & Economics. With this change brings a lot of new opportunities and developments, including hiring for tenure-track lines, the naming of our new

building, and the creation of the Lazaridis Institute. For more information on these exciting changes, please feel free to contact the area coordinator (Laurie Barclay: lbarclay@wlu.ca)

Scholarships & Awards

Irene Kim (supervisor: Jessie Zhan) has received the Human Resources Research Institute (HRRRI) Best Master's Thesis in Canada award.

Faculty Recognition and Awards

Congratulations to WLU's faculty for their many accomplishments:

- Laurie Barclay was the winner of the WLU Alumni Award for Excellence in Mentoring. Great job, Laurie!
- Ivona Hideg was awarded the Ontario Early Researcher Award from the Ontario Ministry of Research and Innovation.
- Laurie Barclay is now the new Associate Editor at the Journal of Organizational Behavior
- Yujie (Jessie) Zhan was promoted to Associate Professor.



uOttawa

Silvia Bonaccio of the Telfer School of Management was awarded the Patricia Ann O'Rourke Award for Service Excellence in recognition for the work she is doing as the director of the new Telfer PhD in Management Program.

In Closing...

I've really enjoyed my time writing this column, being able to stay in touch with all of the wonderful people and their accomplishments. I wish Lindie the best in continuing the column, and I look forward to reading all of the news in future issues!

Beyond this, our second interview column will be published next month, featuring Rick Hackett. If you haven't read the first "Spotlight on I-O" column, featuring John Meyer, go to our website and give it a read!

Moving forward, there are two items for your attention:

1) I am currently writing a blog post on burnout, and have been soliciting thoughts from many academics to gather material - if you have anything to add, including thoughts, experiences or academic resources, please email editor@csiop-scpio.ca.

2) A huge thanks to all who have contributed to our site so far. CSIOP is a way for you to have a voice and share important issues and start dialogues. If you have a blog idea or would like to author something, please contact editor@csiop-scpio.ca. If you don't have experience in this type of writing, don't worry - we are happy to work with you!

Student Update

Jessica Garant
University of Guelph



Hi everyone,

My name is Jessica Garant and I am your new CSIOP student representative. I would like to thank Isabelle Tremblay for her amazing work in the past two years, it will be a challenge to keep up with her amazing commitment. Since the last newsletter, we had a great CPA convention in Victoria with very interesting presentations,

posters, and discussions. The student-mentor social was again a success filled with new connections and food for thought. I would also like to take the time to congratulate Aleka M. MacLellan from St-Mary's, the winner of this year's RHR Kendall Award. Moreover, I would also like to congratulate Marie-Claude Lallier Beaudoin from the Université de Sherbrooke, Grace B. Ewles from the University of Guelph, and Ekaterina Pogrebtsova from the University of Guelph who respectively who won first, second, and third place in this year's Student Poster Award.

As your new student representative, I am very enthusiastic about starting this mandate and developing some new exciting projects that will be helpful for both your professional and academic careers. As a main goal, I would like to increase the communication and collaboration between students from different universities. As an example, last year I had the privilege to meet a student from the University of Manitoba that had similar research interests. I was so excited to know that she could

Please send any I/O or program information, photos, congratulations, etc. you want to share with your colleagues to Lindie Liang at lindie.liang@gmail.com, 416-736-2100 ext. 22939.

The "State of the Science" Report

D. Lance Ferris
The Pennsylvania State University

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.



If you were at the CPA conference, you may have heard (or seen) that Julian Barling of Queen's University was the recipient of the Distinguished Contribution to I/O Psychology award, joining past award winners Gary Latham, Pat Rowe, Vic Catano, Kevin Kelloway, Gary Johns, John Meyer, and Natalie Allen. As such, I thought it would be fitting to highlight some of Julian's recent work – currently in press at the Journal of Applied Psychology with his co-author and student at Queen's University, Julie Weatherhead – for the State of the Science column this issue!

Julian and Julie's article examines a topic that is increasingly part of conversations, both lay and academic – the effects of poverty. In particular, as concerns about income and class disparities rise (and motivate a lot of political campaigning in Canada's southern neighbour!), topics such as poverty and social class will likely become increasingly commonplace. Julian and Julie's article outlines how persistent exposure to poverty while young can influence an important individual and organizational phenomenon: leader emergence later in life. Leader emergence is particularly important for those in poverty, as becoming a leader can represent one way out of poverty, given leaders are typically better paid and have more opportunities for advancement.

Julian and Julie argue that exposure to poverty ultimately decreases the chances that an individual will occupy a leadership role later in life. They argue this effect occurs via two mechanisms. First, poverty can impact the quality of schooling you receive. Aside from impacting the actual knowledge an individual may have, high-quality schools also affect how intelligent or unintelligent others perceive the individual to be (think of how people view a Harvard graduate compared to a community college graduate). Consequently, those with individuals who receive high-quality schooling are more likely to be selected as leaders; by not receiving high-quality

be a potential research collaborator on projects that I would love to conduct. However, being at the end of her studies we never ended up collaborating on a project together. As the new CSIOOP student representative, I would like to create an opportunity for students to find people that are interested in similar topics in order to increase collaboration. Canada being a very large country, virtual collaboration is necessary. Indeed, being in Guelph, it would have made it difficult for me to meet my research partner in Winnipeg when needed. To cope with this, we can definitely use the annual convention to have face to face interactions, but technology is also a valuable tool. However, virtual collaboration is not without its flaws. Working remotely is challenging but has so many rewarding features. If you are interested in developing some long distance collaborations, here are a few key conditions to improve the effectiveness of your virtual teamwork:

1. Have a shared understanding and exchange knowledge. Being able to understand your collaborators' beliefs, expectations, and perceptions on the project/goals will allow your team to be more efficient in processing information and coming up with innovative ideas or solutions. Make sure you agree on a medium of communication such as emails, phone calls, or video conferencing, and agree on how these technologies are going to be used to allow the project to progress.

2. Develop collective trust and get to know each other. In virtual teams, trust is a crucial aspect to make individuals feel comfortable to exchange information and cope with conflict constructively. Trust involves both an aspect of vulnerability and interdependence, therefore to increase trust some activities can be done such as allowing all team members to share about themselves, their expectations for the project, and the team processes. It is also suggested to schedule some face-to-face or video interactions if possible to nurture the relationship.

If you wish to get involve or to discuss any ideas, suggestions, or expectations feel free to contact me via email at studentrep@csiop-scpio.ca.

References

Lin, C., Standing, C., & Liu, Y. C. (2008). A model to develop effective virtual teams. *Decision Support Systems*, 45(4), 1031-1045.

Gibson, C. B., & Cohen, S. G. (Eds.). (2003). *Virtual teams that work: Creating conditions for virtual team effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.



schooling, individuals exposed to persistent poverty in their youth should be less likely to become leaders as a result.

Second, poverty can impact an individual's sense of personal mastery, or beliefs that they can overcome failure and exert control over their environment. In experiencing instances where their family has little control over the environment (as family members in low-wage jobs are more likely to be laid off or forced to take jobs exposing them to hazardous environments), individuals exposed to persistent poverty should be less likely to develop a sense of personal mastery as a result.

Using longitudinal data from the National Longitudinal Study of Youth, Julian and Jamie found support for their predictions: study participants who were exposed to poverty in their youth were less likely to be supervising employees two decades later, and these effects were mediated by the quality of school they attended and their sense of personal mastery. Outlining how past studies have found that relatively small financial investments or psychological interventions have an oversize effect on factors leading to school and career success, particularly among those in poverty, they close their article with a call for more interventions to help individuals improve their chances of becoming leaders.

The full citation for the article is as follows:

Barling, J., & Weatherhead, J. G. (in press). Persistent exposure to poverty during childhood limits later leader emergence. *Journal of Applied Psychology*.

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.



The Convention Corner

Ivona Hideg, PhD
Wilfrid Laurier University



As we head into a new academic year, I would like to take a moment to reflect back on the 2016 CSIOP convention held in beautiful Victoria (a little disclaimer: I was not able to make it to Victoria this year as a research project lured me away to Portugal, but I've heard from other CSIOP members that it was a gorgeous convention destination). Once again,

CSIOP has delivered a fantastic and engaging program featuring an invited speech from Dr. Steven G. Rogelberg, a plenary session on leaders' mental health at work led by Dr. Julian Barling, a general assembly on mental health in the workplace led by Dr. Kevin Kelloway, a workshop on developing knowledge mobilization skills to reduce the research-practice gap offered by Dr. Peter Hausdorf, Grace Ewles, Jessica Garant and Jessica Sorenson, in addition to many interesting symposia and the poster session. Yet, while the 2016 CSIOP may seem like it happened yesterday, we are already hard at work planning our 2017 CSIOP program.

As I take over as the Program Coordinator for the next two years, I would first like to thank François Chiochio for putting together an excellent and engaging CSIOP program that we all enjoyed in Ottawa and Victoria. I hope you can all join me in thanking François for his hard work and dedication! I would also like to personally thank François and Silvia Bonaccio for helping me transition into this very important role. Second, I probably should "introduce" myself to those who may not know me – I'm an Assistant Professor of OB/HRM in the Lazaridis School of Business and Economics at Wilfrid Laurier University. I have been an active member of CSIOP since my early graduate student days. I started out my graduate studies as an I/O MSc student at the University of Waterloo and then I went to the Rotman School of Management at the University of Toronto for my PhD. So I was one of the rare kids from a business school attending CSIOP. Yet, CSIOP has always felt like home and I'm happy to notice that there are more business kids at CSIOP now than ever before (mind you, half of them are probably my own MSc and doctoral student, but still it's nice to see that we are diversifying and growing our membership). As I take over as the Program Coordinator, I realize the scope and importance of this role, and I aspire and hope to continue to do excellent work and coordinate a fantastic and memorable CSIOP program (I have to admit now when I re-read this, the task sounds daunting, I have big shoes to fill given the fabulous job done by the

Drugs, Nametags, LEGO, & Bombs: The Top Employment Law Cases of the Year

Noah Favel & Erika L. Ringseis



Ordinarily this legal column contains a case study of an interesting or important case in the employment legal sphere. Sometimes the cases are amusing, sometimes heart-wrenching, sometimes unbelievable. As summer days draw shorter and everyone returns to real life after fun vacations, we like to provide one last laugh before we all turn our attention to the serious business of fall and work. Sit back, enjoy a glass of your favourite beverage

and turn your attention to, in our opinion, the top four funniest employment law cases from the past twelve months.

Number Four: "But, Boss, it is medicinal..."²

John French, a former logging contractor for Selkin Logging, brought a human rights complaint against his employer after he was terminated for smoking marijuana on the job. Mr. French had suffered from cancer and may have been experiencing pain at the time of the marijuana use. The Human Rights Tribunal was clear, however, that one must have a medical prescription before claiming that marijuana use is medicinal. Without a doctor's note or prescription, and given the nature of the safety sensitive job, the Tribunal upheld the employer's decision.

The Tribunal definitely had an interesting time reaching its conclusion. Mr. French elected to represent himself and called several witnesses against the Tribunal's recommendation, including his nephew. Perhaps Mr. French's most unorthodox legal ploy was requesting his pastor, Reverend Joseph, who had not attended the first two days of Tribunal proceedings, to present the final argument. The judge strongly advised against Mr. French's decision but Rev. Joseph stated that he was aware of the evidence and capable of presenting the final argument. The judge relented and Rev. Joseph conducted Mr. French's closing argument. Whether or not God was on his side, the judge was not, and Mr. French lost his case.

Maybe Mr. French will win in a higher court.

Number Three: All Things LEGO Are Not Awesome³

Mr. Shawn Roy, a food service worker at a New York nursing home, loved to play with LEGO. He was terminated from his job and denied unemployment insurance benefits, however, following his foray into the adult porn video world. Unlike the LEGO⁴ movie for kids, apparently creating violent and sexually explicit videos using LEGO characters is not awesome. Some savvy readers might wonder what this has to do with the workplace and why Mr. Roy should have been punished for what he did on his own free time. What might have been a personal

previous Program Coordinator – I hope I have big enough feet!)

Next year, as probably most of you are aware, we are heading to Toronto and getting ready for probably one of the biggest CSIOP conventions and we are hoping to provide a rich and stimulating program! The call for the submissions is not out yet, but will be soon. In the meantime, please mark your calendars for our Toronto CSIOP convention June 8-10, 2017! I hope you're planning to attend and are already planning your CSIOP submissions. I would in particular like to encourage students to submit and attend the conference. CSIOP offers fantastic opportunities for students to network and meet with top scholars in our field (believe me no other conference comes close to the student networking opportunities that CSIOP offers!) and also provides a supportive and encouraging environment for presenting research and receiving feedback. To recognize the achievements of our students we also have two important student awards, the RHR Kendall Award recognizing the best student paper and the best poster award. Speaking of these important awards I would like to invite you all to congratulate our 2016 winners: Aleka M. MacLellan (Saint Mary's University) won the RHR Award and Marie-Claude Lallier Beaudoin, C. Marcotte-Dubuc, and F. Roy (Université de Sherbrooke) won the Student Poster Award.

I would also like to invite all of you to share any ideas you may have for the conference program. What would you like to see in our 2017 program? Do you have any topics in mind for a workshop or a symposium? Do you have any suggestions for the invited speaker? Do you have any ideas on what new formats we could implement? This is your conference and I would really like to hear from you what you would like to see in a program. If you have any ideas, suggestions, or questions please feel free to email me at ihideg@wlu.ca

Wish you a great end of the summer and a great beginning of the new academic year! Please stay tuned for the CPA call for convention submissions and I hope to start hearing your suggestions for our 2017 program!

pastime became a work issue because Mr. Roy's masterpieces included characters depicting the executive director of a nursing home, the claimant's department head and two female coworkers. Then Mr. Roy posted the videos online. The line between personal fun and appropriate workplace behaviour was crossed and Mr. Roy's appeal for unemployment insurance benefits was denied.

Number Two: Hi! My Name is Brain-Dead!⁵

Caleb Larson was a former employee at Pizza Ranch, and he usually wore a nametag that read Caleb Larson, except the fateful night he left his nametag at home. The authors are sure most readers can relate to forgetting items at home on occasion, a lunch, a notebook, papers far more important than a nametag perhaps. We have all dealt with the sinking feeling of dread as we comb through our bags looking for an item that is not there.

Mr. Larson arrived to work and realized he forgot his nametag. He immediately "fessed up" to the restaurant owner and offered to either clock out and retrieve his nametag or have a family member drop it off for him. Both solutions seem reasonable, but the Boss chose instead to give Mr. Larson a new nametag. It said, "Brain-Dead." Larson initially refused to wear the nametag but later relented out of fear of losing his job. Larson quit his job the next day and filed a lawsuit seeking compensatory damages for emotional distress. The authors look forward to seeing what nametags everyone wears at trial...

Number One: Workplace Warfare⁶

Should an employee be terminated for planting bombs in coworkers' cars, firing pipe-guns, defecating in employees' lunches,⁷ and attempting to defecate on employees as they work? If you are an employee of the Uncompahgre Valley Water Association, the answer is no...you should be promoted.

Mr. Bailey issued a complaint against his former employer Uncompahgre Valley Water Users Association for unlawful termination. Mr. Bailey was the victim of Mr. English's pranks, including the defecating, pipe bombs and shooting mentioned above. Although Mr. Bailey spoke up about what he had experienced at work, Mr. English was not disciplined. Instead, he was promoted. Needless to say, Mr. Bailey did not have a great relationship with his new boss...

Mr. Bailey, on the other hand, was fired for insubordination when he told his employer that he wanted to stop communicating with Mr. English. Mr. English mocked him. His employer fired him. Mr. Bailey launched a successful claim for benefits related to workplace injuries received. Readers may not be surprised to hear that Mr. Bailey is also receiving some counseling...and we can hope that Mr. English is also receiving some training and education.

Conclusion:

Ordinarily at the end of our legal case analysis we provide some advice or guidance for application of principles learned. In

summary, based on our analysis of the preceding cases, the authors suggest that:

- “It is medicinal!” is the new-age “I was just at a concert and didn’t mean to inhale...”. Medicinal marijuana use may be valid and need to be considered by employers, but is not an automatic “get out of jail free” cards for individuals in safety-sensitive positions who work impaired by drugs. We also learned that bringing the voice of God to your trial does not ensure victory.
- Creating adult porn video using LEGO characters is only a wise pastime for employees if (a) the videos stay offline and are just enjoyed personally, or (b) the characters are not named after coworkers in your workplace.
- The use of nametags for employees should be limited to names appearing on official identification; “Brain-dead” should be reserved for individuals thus named by their parents; and
- When faced with the difficult decision of whether to promote or discipline an employee who poops in lunchboxes and encourages comradery at work through shared pipe bomb experiences, employers are wise to favor disciplinary action.

The primary piece of advice we offer to employers and employees both is to listen to the sage advice of your HR professionals and legal counsel. We do not want you to end up as one of the topics for our Top Funny Employment Law Cases of 2017!

¹ Noah Favel is a summer student at TransCanada, where he is enjoying a break from his study of English Literature at McGill University. Noah works with the HR Compliance and Programs teams at TransCanada, which is led by Erika Ringseis. Erika completed her Ph.D. in I/O Psychology at Penn State before becoming an employment lawyer at a major law firm and then joining the legal, and then HR, departments at TransCanada. Both Erika and Noah hope you enjoy this article, this break from serious, thought-provoking case law analysis.

² French v. Selkin Logging, 2015 BCHRT 101, available online: <http://www.canlii.org/en/bc/bchrt/doc/2015/2015bchrt101/2015bchrt101.pdf>

³ Roy v. Commissioner of Labor, 28 NYS 3d 353, online: <http://www.leagle.com/decision/In%20NYCO%2020160414272/MATTER%20OF%20ROY%20v.%20COMMISSIONER%20OF%20LABOR>

⁴ Readers who have not seen The LEGO Movie may be confused by the continual reference to awesomeness...if you haven’t seen it, at least listen to the theme song so the case summary makes more sense and brings more smiles to your face.

⁵ Larson v. Pizza Ranch, summary news report available online: <http://www.mitchellrepublic.com/news/politics/3745924-pizza-restaurant-ex-employee-sues-over-offensive-name-tag>.

⁶ *Bailey v. Uncompahgre Valley Water Users Association*, see online: http://www.gisentinel.com/images/documents/UNcompahgre_Valley_Water_Users_Association.pdf

⁷ *To be fair, the authors note that the facts at trial indicated the poop was inside a baggie and not directly in contact with the food...*

NEWSLETTER HELP NEEDED!

We are seeking assistance with a redesign of our quarterly newsletter. Our aim is to have a set of different page design files that can be used by our newsletter editors to display various forms of newsletter content (tables; pictures; text; advertisements).

Requirements:

Page designs should be done in Adobe InDesign CS6

Page designs should be attractive and easy to read

3-4 different page designs should be provided, with different designs devoted to different possible newsletter page uses (e.g. a page designed to present text in an attractive manner; a page designed to display photos in an attractive manner; a page designed to display a mix of text and photos, etc.)

Page designs should include a practical and attractive way to publish the material in a bilingual manner

All page designs should be structures such that Adobe InDesign CS6 novices can use them with relative ease (e.g., facilitating easy pasting of text from articles submitted by contributors in Word documents into the newsletter)

A small honorarium will be provided as thanks

For more information, please contact newsletter@csiop-scpio.ca

Call for Canadian Volunteers:

The SIOP Education & Training Committee

The SIOP Education & Training Committee is currently forming a subcommittee in order to get a better grasp on the *education of I-O from an international perspective*. With the recent revision of the SIOP Guidelines for Education & Training in Industrial-Organizational Psychology, there is an interest and a need to 1) more comprehensively understand other models of I-O graduate and undergraduate education and training outside of the U.S.; 2) identify where there may be points of development for ensuring that SIOP members are better aware of models of I-O training and education outside of the U.S.; 3) foster relationships with other organizations outside of the U.S. to aid in a better integration across countries regarding I-O training and education. We are especially interested in creating a subcommittee with members from a diverse set of countries/programs, in order to provide a truly international perspective on this important issue. Current SIOP members who are familiar with graduate and undergraduate I-O programs outside of the U.S. and who are interested in assisting in this effort are strongly encouraged to contact the Chair of the E&T Committee, Dr. Joseph Allen (josephallen@unomaha.edu) or the chair of the subcommittee, Dr. Marissa Shuffler (mshuffl@clemson.edu).

We're looking for newsletters published in the following years:

- 2002: Volume 19 Number 1 (likely published in the Fall)
- 2001: Volume 17 Number 4 (likely published in the Summer) and Volume 17 Number 2 (likely published in early Winter)
- 2000: Volume 17 Number 1 (likely published in the Fall)
- 1992-1999: We are missing all issues from this decade. That is, we are missing all issues from Volumes 8 to 15. Typically, CSIOP publishes 4 issues/year.
- 1991: Volume 7 Number 2 (likely published in the Winter) and Volume 8 Number 1 (likely published in the Fall).

Should you have these issues, please contact us (chair@csiop-scpio.ca).

2016 Convention Highlights / Meilleurs moments du congrès 2016



Members of the IO and Military Sections at our annual joint social gathering, held this year at the CFB Esquimalt Officers Mess. / Membres des sections IO et Militaire lors de notre événement social annuel, ayant eu lieu au CFB Esquimalt Officers Mess.



Joshua Bourdage giving the Editor's Report at the 2016 CSIOP Section Annual Meeting / Joshua Bourdage donnant le rapport de l'Éditeur à la rencontre annuelle de la section SCPIO 2016.



2015-2016 CSIOP Student Representative Isabelle Tremblay (second from right) and the presenters of the student symposium, Aleka MacLellan, Sarah Bourdeau, Caroline Leduc, and Samantha Penney. / La représentante des étudiants de la SCPIO 2015-2016, Isabelle Tremblay (deuxième à partir de la droite) et les présentatrices du symposium étudiant, Aleka MacLellan, Sarah Bourdeau, Caroline Leduc, and Samantha Penney.



2015-2016 CSIOP Chair Silvia Bonaccio (left) with CSIOP Student Poster Winners Marie Claude Lallier Beaudoin (1st place), Grace Ewles (2nd Place), and Ekaterina Pogrebtsova, (3rd place)
See <http://csiop-scpio.ca/awards/student-poster-awards.html>



Dr. Julian Barling addresses the crowd at the 2016 CPA Convention. / Dr Julian Barling s'adressant à la foule lors de la conférence annuelle 2016 de la SCP.



2015-2016 CSIOP Past Chair Lori Francis (left) and 2015-2016 CSIOP Chair Silvia Bonaccio (right) with Aleka MacLellan, winner of the RHR Kendall Award. / Lori Francis (gauche), et Silvia Bonaccio (droite) avec Aleka MacLellan, gagnante du prix RHR Kendall.

Volume 32, Numéro 4 (Août 2016)

(merci à Sarah Bourdeau pour son aide à la mise en forme de cette bulletin!)

Mot de la Présidente

Lynda Zugec, M. A.
The Workforce Consultants



Bonjour membres de la SCPIO! C'est avec grand honneur et beaucoup d'humilité que je vous écris en tant que présidente pour l'année à venir. Je suis très heureuse du travail fantastique qui est effectué à la SCPIO ainsi que les projets à venir.

Pour ceux et celles qui ne me connaissent pas, je suis fondatrice et directrice générale de The Workforce Consultants, un réseau d'expertise-conseil formé de spécialistes en psychologie industrielle et organisationnelle et en ressources humaines. J'ai vécu et travaillé à l'étranger dans plusieurs pays, mais mon chez-moi est au Canada.

Je vois la SCPIO comme une association canadienne qui offre une valeur inestimable à ses membres, qui œuvrent ou enseignent en psychologie industrielle et organisationnelle, par le biais d'activités, de ressources et d'outils encourageant le réseautage, le développement professionnel et une collaboration au sein de la communauté de psychologie industrielle et organisationnelle. Mon objectif est d'accroître la participation active aux initiatives de la SCPIO, de sorte que nous puissions développer davantage la psychologie industrielle et organisationnelle au Canada. Je crois fermement au besoin de renforcer les liens et de bâtir des ponts avec des associations animées du même esprit à travers le monde et de contribuer à l'échange et à la diffusion mondiale de nos connaissances et meilleures pratiques conçues sur une base scientifique.

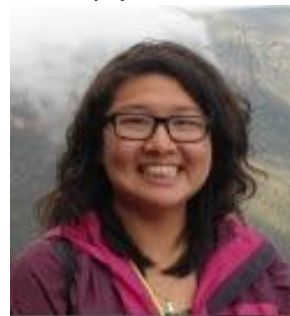
Mises à jour du comité exécutif

D'abord et avant tout, je souhaite remercier Silvia Bonaccio pour son travail accompli en tant que présidente. J'espère pouvoir égaler une fraction de son dévouement et de sa détermination pour que tout progresse aussi



Adhésion à la SPCIO

Winy Shen, PhD
University of Waterloo/Université de Waterloo



En date du 30 juillet 2016, la SCPIO se compose d'un total de 269 membres, ce qui inclut 16 Fellows de la SCP, 4 membres honoraires à vie, 7 affiliés spéciaux, 4 membres retraités, 81 membres étudiants, 9 membres associés et 148 membres à part entière.

Opinions des membres de la SCPIO à propos de l'accréditation

Au nom de tous ses membres, la SCPIO continue de suivre de près tout ce qui concerne l'accréditation de psychologues en psychologie industrielle et organisationnelle. Plus précisément, la SCPIO a soutenu la participation de Blake Jelley au groupe de travail commun sur l'accréditation de psychologues de consultation et de psychologie I/O au cours des deux dernières années, où il a effectué un travail visant à en apprendre davantage et suivre les développements de cette question. De plus, dans le cadre de notre sondage des membres en 2014, nous avons interrogé ceux-ci à propos de leurs opinions sur les questions d'accréditation. Ici, nous résumons les perspectives de nos membres sur l'accréditation afin de contribuer aux discussions à venir (veuillez prendre note que toutes les réponses résumées ci-dessous se situaient sur une échelle de Likert en cinq points).

Bien que la plupart des répondants (N = 44 sur cette portion du sondage) aient indiqué se considérer comme étant psychologues (M = 3,98, écart type = 1,11, la formulation verbale la plus proche de la moyenne était « en accord », 75 % était soit en accord ou fortement en accord), un nombre

efficacement que lors de son passage. Je tiens également à remercier Lori Francis pour sa contribution en tant que présidente sortante. Sans leurs contributions, la SCPIO n'en serait pas où elle est présentement.

En tant que coordinateur de programme, François Chiochio a accompli un travail exceptionnel. C'est par ses efforts que le plus récent programme de la convention annuelle de la SCP fut un tel succès. En plus de ses nombreuses années de service à la SCPIO, François fut dernièrement le moteur de notre forte présence web. Le site web et le contenu de réseaux sociaux sont le résultat de nombreuses heures de travail et de dévouement dont nous sommes grandement reconnaissants. Lors de cette dernière convention, François a été récompensé du Prix Joan Finegan pour son service envers la SCPIO, récompense qu'il mérite pleinement. En allant de l'avant, nous espérons conserver ses connaissances et sa vision lors de sa transition vers d'autres rôles à l'extérieur de la SCPIO.

À titre de notre précédente représentante étudiante, Isabelle Tremblay a su faire ressortir et satisfaire les besoins des étudiants avec grande efficacité. Nous la remercions pour ses nombreuses heures de bénévolat ayant servi à engager et impliquer nos étudiants, qui continuent d'être une partie importante de notre fondation.

Nous sommes également heureux d'accueillir de nouveaux membres au conseil exécutif.

Nous souhaitons la bienvenue à Lisa Keeping en tant que présidente-élue. Lisa Keeping est professeure de comportement organisationnel/gestion des ressources humaines et doyenne associée des programmes de commerce à l'Université Wilfrid-Laurier. Ses recherches examinent le processus et les résultats d'évaluation de la performance. Ses intérêts secondaires incluent notamment le leadership et la sélection des employés. Son travail est apparu dans plusieurs publications d'envergure, telles que le *Journal of Applied Psychology*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* et *Personnel Psychology*. Avant de rejoindre l'Université Wilfrid-Laurier, Lisa a oeuvré en tant que conseillère en gestion, où elle a aidé des clients avec la sélection, l'évaluation et le développement des employés à travers plusieurs secteurs, comme la pharmaceutique, les services financiers, l'industrie aérienne, le secteur manufacturier et celui du transport. Elle continue de fournir ses services de consultation à des organisations et se spécialise en mentorat des cadres et en sélection et en développement des employés.

Ivona Hideg est un autre excellent ajout à notre conseil exécutif et agira à titre de coordonnatrice de programme. Ivona est professeure adjointe en comportement organisationnel/gestion des ressources humaines à la Lazaridis School of Business & Economics de l'Université Wilfrid-Laurier. Les principaux domaines de recherche d'Ivona incluent la diversité des sexes et des cultures au travail et les effets sociaux des émotions et de la maîtrise

inférieur d'entre eux se voyaient ou se présentaient en tant que psychologues en milieu de travail ($M = 3,27$, écart type = 1,34, la formulation verbale la plus proche de la moyenne était « parfois », 52 % était soit en accord ou fortement en accord) et seulement 25 % ($N = 11$ sur 44) indiquaient être psychologues agréés. Ce dernier chiffre est similaire au 21 % pour les répondants praticiens à temps plein lors du Sondage des besoins des praticiens de la SIOP de 2008 (Silzer, Cober, Erickson et Robinson, 2008) et est un peu plus grand que le 9 % rapporté par le Sondage des besoins des praticiens de la SIOP de 2015 (Axtell, Porr, Dumani et Ferro, 2016), bien que celui-ci se base sur un échantillon plus petit.

Les répondants au sondage d'adhésion de la SCPIO ayant choisi de travailler en vue de l'obtention d'un permis d'exercice ont cité leur désir de formaliser leur adhésion au sein de la profession, d'établir une crédibilité avec les clients et les questions de normes et d'éthique de la pratique professionnelle. Les répondants ayant choisi de ne pas poursuivre l'obtention d'un permis ont cité que cela n'était pas nécessaire à leur emploi, que le contenu de la plupart des examens en vue de l'obtention d'un permis d'exercice met l'accent sur la psychologie clinique et la grande quantité de temps et d'efforts requis pour obtenir un tel permis (p. ex. difficultés quant à trouver une supervision). Il subsiste un doute quant à savoir si les répondants ne possédant pas de permis choisiraient de poursuivre l'obtention d'un permis si les exigences étaient modifiées afin d'être mieux conçues ou appropriées pour les psychologues en I/O ($M = 3,59$, écart type = 1,37, la formulation verbale la plus proche de la moyenne était « en accord »; parmi les individus ne possédant pas de permis, 16 % fortement en désaccord, 3 % en désaccord, 16 % ni en accord ni en désaccord, 38 % en accord et 28 % fortement en accord).

En somme, il semble y avoir un désaccord marqué quant à savoir si l'obtention de permis devrait s'appliquer à chaque psychologue, peu importe son secteur, comme les répondants étaient dispersés de façon assez égale sur l'échelle ($M = 3,02$, écart type = 1,20, la formulation verbale la plus proche de la moyenne était « ni en accord ni en désaccord »; 14 % fortement en désaccord, 17 % en désaccord, 31 % ni en accord ni en désaccord, 29 % en accord et 10 % fortement en accord). De plus, il semble que les réponses concernant le besoin d'un permis d'exercer pour les psychologues en psychologie appliquée étaient perçues comme similaires, que les clients soient des individus ($M = 3,37$, écart type = 1,00; 55 % était en accord ou fortement en accord), des groupes ($M = 3,19$, écart type = 1,12; 50 % était en accord ou fortement en accord) ou des organisations ($M = 3,12$, écart type = 1,22; 48 % était en accord ou fortement en accord). Toutefois, il y avait un certain soutien auprès des répondants envers le développement de procédés à travers lesquels les individus ont l'opportunité d'être accrédités par une association professionnelle (p. ex. la SIOP ou l'Alliance for Organizational Psychology; $M = 3,86$, écart type = 0,98; la formulation verbale la plus proche de la moyenne était « en accord »; 80 % était soit en accord ou fortement en accord), et la plupart des individus étaient d'accord que les individus ou organisations pourraient être affectés si quelqu'un sans formation avancée en psychologie I/O prenait en charge leur travail ($M = 3,80$, écart type = 0,78;

des émotions. Ses recherches ont été publiés dans d'importantes revues scientifiques à comité de lecture, telles que *Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Personality and Social Psychology*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* et *Psychological Science*.

Une autre superbe addition à notre équipe est notre nouvelle représentante étudiante, Jessica Garant, de l'Université de Guelph. Jessica a d'excellentes idées sur les façons de mieux soutenir nos étudiants et nous avons très hâte de les mettre en oeuvre au cours de la prochaine année.

Nous continuons de travailler avec des gens merveilleux qui font déjà partie du conseil exécutif et qui continueront d'assumer leurs rôles cette année.

Nicolas Roulin de l'Université du Manitoba continuera dans son rôle de secrétaire-trésorier.

Winy Shen de l'Université de Waterloo poursuivra en tant que coordinatrice des adhésions.

Joshua Bourdage de l'Université de Calgary assumera encore ses fonctions de rédacteur. Compte tenu de notre présence en ligne élargie (www.csiop-scpio.ca; @CSIOP_SCPIO; www.facebook.com/CSIOP.SCPIO) et un groupe SCPIO sur LinkedIn en plus de notre bulletin d'information, le rôle de Josh est de coordonner notre message à travers toutes les plateformes. Il continue également de traiter les demandes médiatiques et d'écrire des rubriques pour *Psynopsis* ainsi que des fiches signalétiques lorsque l'opportunité se présente.

Lance Ferris de l'Université d'État de Pennsylvanie continue son rôle d'éditeur de bulletin et s'assure avec grand soin de la ponctualité de notre bulletin.

Archives en ligne

Nous sommes en train de développer des archives photographiques en ligne des activités antérieures de la SCPIO.

Nous aimerions également inclure de photos d'activités de la SCPIO comme la conférence annuelle de la Société canadienne de psychologie (SCP) et les rencontres Long Range Planning (LRP). Si vous avez des photos d'activités antérieures de la SCPIO, veuillez les envoyer à webmaster@csiop-scpio.ca.

Veuillez également identifier l'année où la photo a été prise et les individus qui y sont photographiés. Notez qu'en nous envoyant ces photos, vous consentez à ce qu'elles soient publiées sur le site web.

Nous sommes reconnaissants de votre aide, comme elle nous permettra de développer des archives plus complètes.

68 % sont soit en accord ou fortement en accord). Finalement, près de 36 % des répondants (16 sur 44) possèdent des certifications ou accréditations professionnelles autres qu'un permis d'exercer en tant que psychologues, incluant des titres pour une expertise en ressources humaines, en ergonomie et en mentorat des cadres.

Références

Axtell, T. R., Porr, B., Dumani, S. et Ferro, M. (2016, juillet). *Licensing and Industrial-Organizational Psychologists: Member Needs and News*. Society for Industrial and Organizational Psychology. Bowling Green, OH. (Consultez le rapport complet au : <http://www.siop.org/tip/july16/license.aspx>).

Silzer, R. F., Cober, R.T., Erickson, A. et Robinson, G. (2008, octobre). *Practitioner Needs Survey: Final survey report*. Society for Industrial and Organizational Psychology. Bowling Green, OH. (Consultez le rapport complet au : <http://www.siop.org/Practitioner%20Needs%20Survey.pdf>).



Actualités de la SCPIO

Arla Day, PhD
Université Sainte-Marie



Il s'agit de mon dernier bulletin officiel de la SCPIO, et un de nos plus importants à ce jour en ce qui concerne les bourses et les emplois. Merci à tous les contributeurs au cours des années qui ont permis à nos

membres de groupe canadien en psychologie I/O de rester au fait de nos accomplissements professionnels et personnels!

Je souhaite accueillir notre nouvelle chroniqueuse, Lindie Lang, qui prendra en charge mes fonctions et qui m'a d'ailleurs aidé à assembler ce bulletin. Lindie est professeure adjointe à

Préserver notre histoire

Notre nouveau site web (www.csiop-scpio.ca) nous permet d'entreprendre plusieurs initiatives visant à préserver notre histoire. Dans son rôle de présidente, Silvia a travaillé fort pour recueillir des documents historiques d'intérêt à la SCPIO. Nous les avons numérisés afin de les préserver en format électronique. L'équipe exécutive du SCPIO se réjouit à l'idée de poursuivre cette activité. À cette fin, veuillez m'envoyer tout document que vous croyez d'intérêt historique : mémos, photographies, règlements administratifs, annonces, etc. Aucun article n'est trop petit s'il offre une perspective sur notre histoire. Deuxièmement, nous allons collectionner toutes les copies de bulletins d'information antérieurs, et numériser tous ceux qui ne sont pas disponibles en format électronique. Le but est que chaque numéro de notre bulletin d'information soit disponible sur notre site web. Il nous manquent quelques numéros pour atteindre notre but. Nous effectuerons des appels pour des numéros précis du bulletin qui nous manquent. Veuillez consulter la note à la fin de ce bulletin pour les numéros manquants. Le bulletin représente notre identité et nos préoccupations premières à des moments précis. Il s'agit de documents importants à conserver. Troisièmement, nous avons compilé une liste des noms et, lorsque cela est disponible, du titre des journaux, des prix remis à nos étudiants. Si vous avez reçu le prix Prix RHR-Kendall ou le Prix de l'affiche scientifique étudiante, veuillez jeter un coup d'oeil à notre site web, sous l'onglet « Prix » et nous aviser si votre nom est manquant.

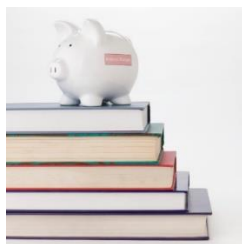
Appel aux volontaires!

Êtes-vous intéressé(e) à contribuer en tant que volontaire avec la SCPIO? Si c'est le cas, veuillez me contacter (lynda.zugec@theworkforceconsultants.com).

Mon but est d'impliquer un plus grand nombre de nos membres dans nos activités et j'accueille ouvertement l'occasion de discuter d'initiatives actuelles et des façons de s'impliquer!

Prix et distinctions

Assurez-vous de consulter la section *Actualité de la SCPIO* du présent bulletin, comme Arla souligne les superbes accomplissements et prix remis à nos membres. Il s'agit d'une lecture qui est toujours motivante!



la School of Human Resources Management de l'Université York et souhaite continuer la tradition de promouvoir le travail en psychologie industrielle et organisationnelle à travers le Canada. Bienvenue Lindie!

Nouveaux emplois

Félicitations à Michael Leiter pour son transfert l'automne prochain à l'Université Deakin à Melbourne, en Australie. En tant que professeur au programme de psychologie, il travaillera avec leur département de psychologie pour mettre au point un nouveau programme d'études de cycles supérieurs et des projets de recherche novateurs. L'expertise de Michael nous manquera, mais il conservera un poste de professeur auxiliaire à l'Université Acadia et maintiendra son implication dans les initiatives de recherche canadiennes.

Félicitations à Sonya Stevens (Ph. D., Université Sainte-Marie) qui a rejoint le Groupe financier Banque TD pour mener la fonction d'évaluation des apprentissages et du développement de l'entreprise. Dans ce rôle, elle est responsable de la compréhension et de l'optimisation de l'impact des programmes d'apprentissage et de développement sur les affaires et les gens à travers tous les secteurs d'activités de TD, en plus de chercher à explorer comment TD peut créer des partenariats mutuellement bénéfiques avec le monde académique. Vous êtes les bienvenues à la contacter à sonya.stevens@td.com.



Bienvenue aux nouveaux étudiants à la maîtrise :

- Natasha Ouslis (superviseure : Natalie Allen)
- Chloe Cragg (superviseure : Joan Finegan)
- Alex McGregor (superviseure : Mitch Rothstein)

Prix et bourses

Kyle Cameron : Programme de bourses d'études supérieures du Canada Joseph-Armand-Bombardier

Nouvel employé

Matthew McLarnon (Ph. D., 2016) a accepté un poste de professeur adjoint en psychologie quantitative à l'université d'Oakland. Félicitations et bonne chance!

Soutien de these

Félicitations à Nicholas Bremner (superviseur : John Meyer), qui a soutenu avec succès sa thèse intitulée *An Investigation of the Role of Corporate Social Responsibility Features in Attracting and Retaining Employees*.

C'est En Forgeant Qu'on Devient Forgeron

Lynda Zugec, M. A.
The Workforce Consultants



Dans cette édition de *C'est en forgeant qu'on devient forgeron*, nous soulignons ce qu'un groupe local de psychologie industrielle et organisationnelle fait pour que les praticiens de psychologie I/O connectent ensemble et restent au courant de nouvelles tendances. Le groupe de praticiens est basé à Toronto, en

Ontario, et souhaite garder les praticiens en contact, à la fois à l'intérieur de notre champ et à l'extérieur. Nous vous encourageons à vous renseigner sur ce qu'ils font et les façons de vous impliquer, ou même de créer votre propre groupe local!

Faire progresser la pratique professionnelle en psychologie I-O par Denise O'Brien, Ph. D., ATC, CSODP, Q. Med.

L'édition de septembre 2015 du bulletin d'information de la Société canadienne de psychologie industrielle et organisationnelle (SCPIO) offre un synopsis d'un sondage effectué en 2013 par la Society for Industrial-Organizational Psychology (SIOP) sur les groupes locaux de psychologie industrielle et organisationnelle intitulé *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?*

Un des buts du sondage était d'évaluer les raisons pour lesquelles les praticiens appartiennent et s'impliquent dans des groupes locaux de I-O. Des thèmes conséquents ont fait surface à la suite du sondage et incluaient les nombreux avantages d'une participation, ce que notre groupe a pu constater d'eux-mêmes. Le bulletin d'information de septembre faisait également référence à notre groupe de psychologie industrielle et organisationnelle basé à Toronto, qui s'était formé de façon plutôt organique il y a de cela plusieurs années et qui continue de se rencontrer régulièrement pour participer à de telles activités.

Le 6 mai 2016, l'Industrial-Organizational (I-O) Psychology Professionals Network of the Greater Toronto Area (GTA) a tenu un Sommet I-O. Conformément aux raisons pour lesquelles les répondants du sondage de la SIOP effectué en 2013 ont rejoint des groupes locaux, le sommet « inaugural » était une opportunité pour les

Reconnaissance et prix de faculté

Jennifer Robertson (professeure adjointe auxiliaire) a reçu un prix Emerald Citations of Excellence (consulter le http://www.ssc.uwo.ca/news/2016newsarticles/Award_Jennifer_Robertson.html pour plus d'informations). Jennifer a également reçu une subvention de développement Savoir du CRSH (49 305 \$) : *The Causes, Methods and Effects of Brownwashing*



Bienvenue aux nouveaux étudiants et étudiants au doctorat :

- Brianna Cregan (Ph. D.)
- Duygu Gulseren (Ph. D.)
- Dylan Smibert (Ph. D.)
- Tabatha Thibault (Ph. D.)

Bienvenue aux nouveaux étudiants à la maîtrise :

- Rhea Boettcher (M.Sc.)
- Kayla Brown (M.Sc.)
- Meredith Ivany (M.Sc.)
- Setareh Lahsae (M.Sc.)
- Maryann Slama (M.Sc.)
- Jillian Tonet (M.Sc.)
- Nadia Worthington (M.Sc.)
- Ying (Cielo) Zhang (M.Sc.)

Prix et bourses

- Anamika Bhatt (NSHRF et NSGS) *Investigating the Effects of Dehumanization and Racial Identity Strength on Incivility*
- Rhea Boettcher (Bourses d'études supérieures du Canada) *The Community and the Police : Characteristics Necessary for Effective Community Police Officers*
- Meredith Ivany (NSHRF et NSGS; Arla Day) *Sleep in Shift-working Nurses : An Intervention for Burnout*
- Sydney Mann (Bourses d'études supérieures du Canada) *Effect of Power and Personality on Impression Management and Competitive Success*
- Taylor Oakie (NSHRF et NSGS; Kevin Kelloway) *The Co-Worker Mental Health Awareness Training (CHAT) : The Validation of a Workplace Mental Health Intervention for Employees.*
- Shavonne Pye-Strowbridge (Bourses d'études supérieures du Canada) *Peer selection among*

praticiens en psychologie I-O de connecter, partager et apprendre les uns des autres à propos des dernières recherches, technologies et tendances en plus de leur application en pratique. Les organisateurs du sommet ont invité des experts du groupe local de Toronto à partager leurs connaissances, leurs recherches et leurs expériences. L'ampleur de l'expérience et de l'expertise était vaste.

Voici quelques points d'apprentissage clés du sommet :

Perturbateurs en I-O : Mégadonnées, analyses de données personnelles et technologie

Joanna Kraft, Hazel Wheldon et Paul Fairlie nous ont mis à jour sur les façons dont la gestion des talents et le développement du leadership continueront d'être redéfinis alors que l'utilisation de mégadonnées et de la technologie s'accroît. Par exemple, tel que le souligne le docteur Kraft, un sondage Capgemini a interviewé près de 1 000 cadres supérieurs et décideurs représentant plus de neuf industries et dix pays. Les deux tiers des répondants à ce sondage ont reconnu le danger auquel ils sont confrontés en n'adoptant pas les mégadonnées. De plus, 59 % des répondants avaient l'impression que les données qu'ils recueillent présentement sont un aspect essentiel de la valeur de leur entreprise et qu'ils courent le risque de devenir non pertinent et/ou non compétitif si les métadonnées ne sont pas prises en compte dans leur équation commerciale (Smykal, 2015). Mme Wheldon a souligné le fait qu'une demande accrue pour les données, l'analytique et la technologie vient avec un environnement en évolution pour le marché du travail. Il est estimé que 50 % de toutes les professions deviendront obsolètes au cours de la prochaine génération (Greenstein, 2012). Tirant parti de sa grande expérience de travail avec les données, le docteur Fairlie a commenté qu'il y avait beaucoup de place à amélioration quant à la façon dont les mégadonnées sont utilisées dans les organisations et que ceci continuera au fur et à mesure que la pratique évolue.

Succession : Les postes de direction

David Anderson, Richard Davis et Paul VanKatwyk ont partagé tendances, défis et idées à propos des pratiques de planification de la relève au niveau du conseil administratif, du poste de PDG et de celui de directeur de l'expérience. Par exemple, comme le fait remarquer le docteur Davis, les transitions de PDG sont presque toujours turbulentes alors qu'ils présentent à la fois un risque et une opportunité pour une organisation. Les risques potentiels peuvent inclure une perte de confiance comme en témoigne les fluctuations au prix de l'action, une hausse de l'incertitude, une baisse de la productivité et la perte d'employés clés qui décident de quitter l'organisation. D'autre part, la transition vers un nouveau PDG accueille également un nouvel élan, de l'optimisme et de l'innovation. Un plan d'accueil exhaustif pour faciliter la transition du nouveau PDG est une stratégie clé pour les organisations très performantes.

graduate students : Establishing the role of personality characteristics, first impressions and academic performance in the selection of peers in a competitive graduate program

- Olivier Roncalez (NSHRF) *The Moderating Effects of Violence Prevention Climate on Individual & Organizational Outcomes*
- Dylan Smibert (NSGS; PhD; Mark Fleming) *Utilizing Employee Monitoring Technology to Improve Employee Well-being and Productivity*
- Tabatha Thibault (NSGS; PhD; Kevin Kelloway) *Predicting Cyber Deviance at Work*

Soutien de these

Félicitations à Laure Pitfield (superviseur : Kevin Kelloway), qui a soutenu avec succès sa thèse de doctorat intitulée *A longitudinal and multilevel examination of organizational change*.

Subventions de faculté

2 des 20 initiatives de subventions d'établissement de partenariat pour des initiatives de santé au travail de l'IRSC/CRSH remises aux chercheurs canadiens ont été attribuées à des projets de faculté I/O de l'Université Sainte-Marie.

Arla est à la tête d'un groupe de chercheurs en psychologie I/O de l'Université Sainte-Marie (Kevin Kelloway, Lori Francis, Catherine Loughlin, Debra Gilin Oore), d'autres chercheurs canadiens en I/O (Michael Leiter, Acadie; Karen Korabik, Guelph) et un groupe d'autres chercheurs à l'extérieur de l'I/O pour développer *The Healthy & Productive Workplace Partnership : Fostering Worker & Workplace Health*.

Lucie Kocum (Université Sainte-Marie) a également reçu une subvention d'établissement de partenariat pour une santé et productivité au travail de l'IRSC/CRSH pour développer un « partenariat pour une réponse saine de la part du milieu de travail au cancer du sein ».



Prix et bourses

- Amanda Deacon (Bourse de diplômés Alberta Innovates - Health Solutions en recherche axée sur le patient) *Family Presence During Resuscitation on Increased Error in Medical Teams*
- Amanda Deacon (Bourse de recrutement au doctorat Eyes High (100 000 \$)) *Developing Teamwork and Leadership Capabilities in Healthcare Resuscitation Teams through Simulation-Based Training Project*
- Tamara Williamson – Prix P.U.R.E.

Engager les employés par la performance

Jamie Gruman et Roula Shimaly ont partagé leurs opinions sur les tendances concernant la performance et l'engagement des employés. Le docteur Gruman a parlé de ses recherches, ses écrits et ses enseignements sur l'amélioration et le soutien de l'engagement des employés en mettant les organisations au défi de changer leurs façons de penser tout en mettant en place des méthodologies de gestion de la performance.

Mme Shimaly a décrit des pensées et expériences tirées de son travail chez Deloitte et la façon de transformer efficacement la stratégie de gestion de la performance d'une organisation et ainsi engager davantage les employés. Au cœur de la stratégie transformationnelle se trouve le développement personnel.

Le coin du coaching

La section coaching avec Mary Legakis Engel a conduit les participants à travers un modèle d'efficacité de la gestion, ainsi que l'approche de coaching y étant associée, rendu possible par la technologie. Omar Ganai a partagé son expertise sur la façon dont la théorie d'autodétermination soutient le coaching basé sur les habitudes et les façons de l'appliquer pour motiver les masses. Selon M. Ganai, « les gens font rarement des choses de leur propre gré », alors que « les communautés avec une mission partagée nous font faire un tas de choses sans que nous nous en rendions compte ». Dans le contexte d'une relation de coaching, la clé est de créer des conditions au sein desquelles les gens seront motivés d'eux-mêmes.

Regard sur l'avenir

À la conclusion du sommet, les participants étaient invités à offrir leurs commentaires sur les sujets et les présentateurs, ainsi que le moment et l'emplacement de l'événement. Nous consulterons cette rétroaction pour guider notre planification des sommets à venir. Pour en apprendre davantage sur le GTA I/O Psychology Professional Network et pour vous impliquer dans leurs événements de développement personnel et de réseautage, veuillez visiter le : www.iopsychgta.com.

Souhaitez-vous créer un groupe ou trouver des ressources pouvant aider votre groupe existant? Vous pouvez accéder à la trousse d'outils pour groupes locaux de psychologie I-O ici : http://www.siop.org/UserFiles/Image/Local-IO/SIOP_2014_Local_IO_Groups_ToolKit.pdf

Souhaitez-vous connecter avec des groupes locaux en I-O et des organisations connexes? Si c'est le cas, assurez-vous de visiter le site web de la SIOP pour une liste à jour : <http://my.siop.org/Resources/IOGroups>

- Claire Ferguson – Prix de la distinction Sir James Lougheed
- Amanda Deacon (Bourses de doctorat du Programme de bourses d'études supérieures du Canada) Bourse d'études en stratégie de recherche axée sur le patient (SPAR)
- Julia Smith (Bourses de maîtrise du CRSH)
- Nicole Larson (Certificat d'excellence universitaire SPC)

Subventions de faculté

- Tom O'Neill a été très occupé avec l'écriture de plusieurs subventions, chose qui lui a rapporté (au sens propre et au sens figuré!) trois nouvelles subventions. Félicitations, Tom!!!
- Subvention de développement de partenariat CRSH (*The Intersection of Teamwork, Culture, and Technology : Enhancing Soft Skill Development in Post-Secondary Education through Student-Centered Feedback*)
- Teaching Scholars Program, *Taylor Institute for Teaching and Learning (Developing Student Teamwork Skills through Feedback on Personality and Conflict Management Styles)*
- Subvention Savoir (*Co-PI; Leading Multicultural Global Virtual Teams*)



Bienvenue aux nouveaux étudiants et étudiantes :

- Denise Law (superviseur : James Beck/Doug Brown)
- Erica Naccarato (superviseur : Jay Michela)
- Paige Stirling (superviseur : Jay Michela)
- Rukhsana « Roxy » Merkand (superviseur : Jay Michela)
- Sylvie Wiseman (superviseuse : Wendi Adair)

Prix et bourses

- Navio Kwok - Bourses de doctorat du CRSH (Doug Brown) *Understanding leader identity in the process of leader development*
- Frank Mu - Bourses de doctorat du CRSH (Ramona Bobocel) Titre de projet : *Apology and relationship repair in the workplace*

La SCPIO est en train d'établir une liste des groupes locaux de psychologie I-O pour le Canada. Si vous connaissez des groupes locaux au Canada dont vous souhaitez mettre en valeur sur le site web de la SCPIO, veuillez m'envoyer un courriel :

Lynda.Zugec@TheWorkforceConsultants.com

Avez-vous des commentaires, des suggestions ou des histoires à partager en lien avec les groupes locaux de psychologie I-O? Si c'est le cas, veuillez me contacter à Lynda.Zugec@TheWorkforceConsultants.com.

Nous accueillons l'opportunité de partager votre opinion dans une prochaine édition de *C'est en forgeant qu'on devient forgeron!*

Références

Greenstein, L. (2012). *Assessing 21st Century Skills : A Guide to Evaluating Mastery and Authentic Learning*. Corwin Sage Publications, Thousand Oaks; CA

Smykal, E. (2015). *5 Things Recruiting Leaders Should Know About Big Data in 2016*. Récupéré de <https://www.jibe.com/ddr/5-things-recruiting-leaders-should-know-about-big-data-in-2016/>



Mise Au Point Des Communications

Joshua Bourdage, Ph. D.
Université de Calgary



Le portefeuille de communications de la SCPIO continue de s'accroître, avec de plus en plus d'abonnés chaque semaine. Nous avons présentement plus de 600 abonnés sur Facebook, Twitter et LinkedIn, alors que plusieurs de nos publications atteignent plus de 1 000 personnes. En termes de

nouveaux contenus, nous vous encourageons à jeter un oeil à la publication « Academic Blog » de Stephanie Gilbert, professeure

Soutien de these

Félicitations à Sana Rizvi (superviseure : Ramona Bobocel), qui a soutenu avec succès sa thèse intitulée *The Role of Psychological Distance in Forgiveness*

Félicitations à Lindie Liang (superviseur : Doug Brown), qui a soutenu avec succès sa thèse intitulée *On the Causes and Consequences of Abusive Supervision*.

Nouvel employ

Lindie Liang (PhD 2016) a accepté un poste de professeure adjointe au School of Human Resources Management de l'Université York. Félicitations et bonne chance!

Autre nouvelles

Le 29 avril 2016, l'Université de Waterloo a tenu son premier événement annuel intitulé Industrial Organizational Connections Event. Cet événement d'une demi-journée avait pour but de rassembler les étudiants diplômés, actuels et anciens, en psychologie IO afin qu'ils partagent leurs expériences et établissent des liens.

L'annuelle Southwestern Ontario IO & OB Student Conference se tiendra à l'Université de Waterloo en novembre 2016.



En l'honneur du récent don de Mike Lazaridis, l'école de commerce de l'Université Wilfrid Laurier a reçu le nom de Lazaridis School of Business & Economics. Ce changement vient avec bon nombre de nouvelles opportunités et de nouveaux développements, comme le recrutement pour les standards de titularisation, l'attribution du nom au nouveau bâtiment et la création de l'Institut Lazaridis. Pour plus d'informations sur ces changements excitants, veuillez contacter la coordonnatrice de secteur (Laurie Barclay : lbarclay@wlu.ca)

Prix et bourses

Irene Kim (superviseure : Jessie Zhan) a reçu le prix de la Meilleure thèse de maîtrise au Canada de la Human Resources Research Institute (HRRI).

Reconnaissance et prix de faculté

Félicitations à la faculté de l'Université Wilfrid Laurier pour leurs nombreux accomplissements :

- Laurie Barclay a remporté le Prix pour l'excellence en mentorat WLU Alumni. Bon travail, Laurie!
- Ivona Hideg a reçu la Bourse de nouveaux chercheurs du Ministère de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences de l'Ontario.

adjointe à l'Université du Cap-Breton. Elle offre un excellent compte rendu de la transition du monde de la psychologie vers l'école de commerce.

De plus, notre deuxième rubrique d'entrevue sera publiée le mois prochain et mettra en vedette Rick Hackett. Si vous n'avez pas consulté la première rubrique intitulée *Pleins Feux sur la psychologie I-O au Canada*, mettant en vedette John Meyer, rendez-vous sur notre site et lisez-la!

Allant de l'avant, deux choses méritent votre attention :

1) Je suis présentement en train de rédiger une publication de blogue sur le syndrome d'épuisement professionnel et je sollicite l'opinion de plusieurs académiciens pour recueillir du matériel — si vous avez quoi que ce soit à ajouter, incluant des pensées, des expériences ou des ressources académiques, veuillez contacter editor@csiop-scpio.ca.

2) Un gros merci à tous ceux qui ont contribué à notre site web jusqu'à présent. La SCPIO est une façon de vous donner une voix et de partager des problèmes importants ainsi que d'ouvrir des discussions. Si vous avez une idée de publication de blogue ou souhaitez rédiger quelque chose, contactez editor@csiop-scpio.ca. Ne vous en faites pas si vous n'avez pas d'expérience dans ce genre d'écriture — c'est avec plaisir que nous travaillerons avec vous!



- Laurie Barclay est maintenant rédactrice adjointe au *Journal of Organizational Behavior*
- Yujie (Jessie) Zhan a reçu une promotion en tant que professeure associée



Silvia Bonaccio, de l'École de gestion Telfer, a reçu le Prix d'excellence en service Patricia Ann O'Rourke en reconnaissance de son travail en tant que directrice du nouveau programme de Ph. D. en gestion de Telfer

En conclusion...

J'ai vraiment aimé écrire cette rubrique et être en contact avec tous ces superbes gens et leurs accomplissements. Je souhaite le meilleur à Lindie pour la continuation de cette rubrique, et j'attends impatiemment de lire les nouvelles d'éditions futures.

Veuillez envoyer toutes informations de I/O ou de programme, ainsi que toutes photos, félicitations, etc. que vous souhaitez partager avec vos collègues à Lindie Lang au lindie.liang@gmail.com, 416-736-2100 poste 22939.

Rapport Sur L'état De La Science

*D. Lance Ferris
Université d'État de Pennsylvanie*



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 numéro, 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.

Si vous étiez à la conférence de la SCP, il se pourrait que vous ayez entendu (ou vu) que Julian Barling de l'Université Queen's a reçu le prix de Contribution exemplaire à la psychologie industrielle et organisationnelle, rejoignant ainsi d'anciens lauréats tels que Gary Johns, John Meyer, Natalie Allen, Gary Latham, Pat Rowe, Vic Catano and Kevin Kelloway. Ainsi, j'ai cru bon de souligner le récent travail de

Le Coin De La Convention

Ivona Hideg, Ph. D.
Université Wilfred Laurier



Alors que nous nous dirigeons vers une nouvelle année universitaire, j'aimerais prendre le temps de repenser à la convention 2016 de la SCPIO qui a pris place dans la magnifique ville de Victoria (je tiens toutefois à préciser que je n'ai pu me rendre à Victoria cette année en raison d'un projet de

recherche qui m'a mené jusqu'au Portugal, mais j'ai entendu dire de la part d'autres membres de la SCPIO qu'il s'agissait d'une superbe destination de convention). Une fois de plus, la SCPIO a offert un programme fantastique et engageant mettant en vedette un discours d'invité de la part du docteur Steven G. Rogelberg, une séance plénière menée par le docteur Julian Barling sur la santé mentale des dirigeants au travail, une assemblée générale menée par le docteur Kevin Kelloway sur la santé mentale en milieu de travail, un atelier offert par le docteur Peter Hausdorf, Grace Ewles, Jessica Garant et Jessica Sorenson sur le développement d'aptitudes de mobilisation des connaissances pour réduire l'écart entre la recherche et la pratique, en plus de plusieurs colloques intéressants et de la séance d'affichage. Bien que l'événement SCPIO 2016 peut sembler avoir eu lieu hier, nous travaillons déjà fort sur la planification du programme de la SCPIO 2017.

Alors que je prends en charge le rôle de coordonnatrice de programme pour les deux prochaines années, j'aimerais d'abord remercier François Chiochio d'avoir mis au point un excellent et captivant programme SCPIO que nous avons tous pu apprécier à Ottawa et à Victoria. J'espère que vous pourrez tous vous joindre à moi pour remercier François de son travail et de son dévouement! De façon plus personnelle, j'aimerais également remercier François et Silvia Bonaccio de m'avoir aidé à effectuer ma transition vers ce rôle très important. Deuxièmement, je devrais probablement me « présenter » pour ceux qui ne me connaissent pas — je suis professeure adjointe en comportement organisationnel/ gestion des ressources humaines au Lazaridis School of Business and Economics de l'Université Wilfrid Laurier. Je suis membre de la SCPIO depuis mes premiers jours en tant qu'étudiante diplômée. J'ai commencé mes études supérieures en tant qu'étudiante à la maîtrise en I/O à l'Université de Waterloo, pour ensuite me diriger vers la Rotman School of Management de l'Université de Toronto pour mon doctorat. J'étais donc parmi les rares étudiants en école de commerce présents à la SCPIO. Toutefois, je me suis

Julian — présentement sous presse au *Journal of Applied Psychology* avec sa co-auteure et étudiante à l'Université Queen's, Julie Weatherland — pour le Rapport sur l'état de la science de cette édition!

L'article de Julian et Julie examine un sujet fréquemment discuté lors de conversations de quelque nature, soit les effets de la pauvreté. Plus précisément, des sujets tels que la pauvreté et les classes sociales deviennent de plus en plus courants en raison de la hausse des inquiétudes vis-à-vis les écarts de revenus et de classes (inquiétudes qui alimentent d'ailleurs les campagnes politiques chez notre voisin du sud!), L'article de Julian et Julie démontre comment une exposition persistante à la pauvreté pendant la jeunesse peut influencer un important phénomène individuel et organisationnel : l'émergence de leadership plus tard au courant de la vie. Cette émergence de leadership est tout particulièrement importante pour ceux vivant dans la pauvreté, comme le fait de devenir un leader peut représenter une façon de se sortir de la pauvreté, considérant que les leaders sont mieux payés et ont plus d'opportunités d'avancement.

Julian et Julie soutiennent qu'une exposition à la pauvreté réduit ultimement les chances qu'un individu occupe un rôle de leadership plus tard dans sa vie. Ils affirment que cet effet se produit en fonction de deux mécanismes. Tout d'abord, la pauvreté a un impact sur la scolarité des individus. Outre l'impact sur les connaissances qu'un individu possède, les écoles de meilleure qualité touchent également la façon dont les autres perçoivent un individu comme étant intelligent ou non (pensez à la façon dont les gens voient un diplômé de Harvard à l'opposé d'un diplômé de collège communautaire quelconque). Par conséquent, les individus dans un milieu recevant une éducation de qualité sont plus susceptibles d'être sélectionnés en tant que leaders. D'autre part, en recevant une éducation de faible qualité, les individus en contact avec une pauvreté persistante lors de leur jeunesse sont moins susceptibles d'en sortir en leaders.

Deuxièmement, la pauvreté peut affecter le sentiment de maîtrise personnelle d'un individu ou sa croyance de pouvoir surmonter les échecs et exercer un contrôle sur son environnement. En vivant des situations où leurs familles ont très peu de contrôle sur leurs environnements (comme les membres de la famille avec un faible salaire sont plus susceptibles d'être congédiés ou obligés d'accepter des emplois les exposant à des environnements dangereux), les individus exposés à une pauvreté persistante sont ainsi moins susceptibles de développer un sentiment de maîtrise personnelle.

En utilisant des données longitudinales de la National Longitudinal Study of Youth, Julian et Jamie ont trouvé du soutien à leurs hypothèses : les participants à l'étude qui étaient exposés à la pauvreté lors de leur jeunesse étaient moins susceptibles d'occuper des postes de superviseurs deux décennies plus tard, et ces effets étaient déterminés par la qualité de leur école ainsi que leur sentiment de maîtrise personnelle. En soulignant comment les études antérieures ont trouvé que de relativement petits investissements financiers ou des interventions psychologiques ont un effet de taille sur les

toujours sentie comme chez moi à la SCPIO et je suis heureuse de constater qu'il y a maintenant plus d'étudiants en commerce que jamais auparavant à la SCPIO (bien entendu, la moitié d'entre eux sont probablement mes propres étudiants à la maîtrise et au doctorat, mais il est tout de même bien de constater que nos membres augmentent et se diversifient). En assumant le rôle de coordonnatrice de programme, je réalise l'étendue et l'importance de ce rôle, et j'aspire à continuer d'accomplir un excellent travail ainsi que de coordonner un programme de la SCPIO mémorable (force d'admettre qu'à la relecture, cette tâche m'apparaît intimidante — il s'agit d'un défi de taille lorsqu'on pense au travail extraordinaire qui a été accompli par le précédent coordonnateur de programme).

L'année prochaine, comme la plupart d'entre vous le savent probablement, nous nous dirigeons vers Toronto afin de préparer ce qui sera probablement une des plus grandes conventions de la SCPIO à ce jour. Nous espérons offrir un programme riche et stimulant! L'appel de soumissions n'est pas encore ouvert, mais le sera sous peu. D'ici là, n'oubliez pas de marquer vos calendriers pour notre convention de la SCPIO à Toronto du 8 au 10 juin 2017! J'espère que vous avez l'intention d'y assister et que vous avez commencé à planifier vos soumissions pour la SCPIO. J'encourage tout particulièrement les étudiants à faire des soumissions et assister à la convention. La SCPIO offre aux étudiants des occasions fantastiques de faire du réseautage et de rencontrer les plus grands experts du milieu (croyez-moi, aucune autre convention ne peut se vanter d'offrir des opportunités de réseautage comme celles de la SCPIO!) ainsi que de fournir un environnement encourageant pour la présentation de recherches et la rétroaction. Pour reconnaître les accomplissements de nos étudiants, nous avons également deux prix importants étant décernés à des étudiants. Il s'agit du Prix RHR Kendall pour le meilleur article rédigé par un étudiant et le Prix de l'affiche scientifique étudiante. Parlant de ces importants prix, je souhaite vous inviter à féliciter nos gagnants de 2016 : Aleka M. MacLellan (Université Sainte-Marie) a remporté le prix RHR et Marie-Claude Lallier Beaudoin, C. Marcotte-Dubuc et F. Roy (Université de Sherbrooke) ont remporté le Prix de l'affiche scientifique étudiante.

Je souhaite également vous inviter à partager toute idée que vous pourriez avoir pour le programme de la conférence. Qu'aimeriez-vous voir dans notre programme 2017? Avez-vous des sujets en tête pour un atelier ou un colloque? Avez-vous des suggestions de conférencier(ère) invité(e)? Avez-vous des idées de nouveaux formats que nous pourrions mettre en œuvre? Il s'agit de votre conférence et j'adorerais lire sur ce que vous aimeriez voir au programme. Si vous avez des idées, des suggestions ou des questions, n'hésitez pas à m'envoyer un courriel à ihideg@wlu.ca.

Je vous souhaite un bel été et un bon début d'année académique! Restez à l'affût pour l'appel de soumissions pour la convention de la SPC, j'ai très hâte d'entendre vos suggestions pour notre programme 2017!

facteurs menant au succès scolaire et professionnel — particulièrement auprès de gens dans la pauvreté — ils ont conclu leur article avec un appel pour plus d'interventions visant à aider les individus à améliorer leurs chances de devenir des leaders.

La source complète de l'article est la suivante :

Barling, J., & Weatherhead, J. G. (sous presse). *Persistent exposure to poverty during childhood limits later leader emergence*. *Journal of Applied Psychology*.

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 l'I/O qui a été publié récemment (c'est-à-dire, environ dans les 6 derniers mois) ou est sous presse chez une revue de la gestion 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.



Drogues, Badges De Nom, Blocs Lego Et Bombes Artisanales : Les Causes De Droit Du Travail Les Plus Suprenantes Cette Année

Noah Favel et Erika L. Ringseis



Habituellement, cette rubrique contient une étude de cas d'un incident intéressant ou important dans le cadre légal du milieu du travail. Les cas sont parfois amusants, parfois déchirants, parfois tout simplement incroyables. Alors que les jours d'été raccourcissent et que tout le monde rentre de vacances, nous aimerions vous offrir un dernier

Mise à jour des étudiants

Jessica Garant
University of Guelph



Bonjour à tous,

Je m'appelle Jessica Garant et je suis la nouvelle représentante étudiante de la SCPIO. J'aimerais prendre le temps de remercier Isabelle Tremblay pour son travail exceptionnel durant les deux dernières années, il sera un défi d'être à la hauteur de son dévouement remarquable. Depuis le dernier bulletin, nous

avons eu un merveilleux congrès annuel à Victoria. Les présentations, affiches et discussions furent très intéressantes. L'événement Étudiant-Mentor fut encore une fois un grand succès rempli de nouvelles connaissances et de pistes de réflexion. J'aimerais également prendre le temps de féliciter Aleka M. MacLellan de St-Mary's University qui a gagné le prix RHR Kendall de cette année. De plus, il me fait plaisir de féliciter Marie-Claude Lallier Beaudoin de l'Université de Sherbrooke, Grace B. Ewles de University of Guelph et Ekaterina Pogrebtsova de University of Guelph qui ont remporté respectivement la première, deuxième et troisième place du prix de l'affiche scientifique étudiante.

En tant que votre nouvelle représentante étudiante, je suis très enthousiaste à l'idée de débiter ce mandat et de développer de nouveaux projets qui vous seront utiles pour votre développement professionnel et académique. Mon objectif principal au cours des deux prochaines années sera de favoriser la communication et la collaboration entre étudiant/es de différentes universités. Pour vous donner un exemple, l'année passée j'ai eu l'opportunité de rencontrer une étudiante de University of Manitoba qui partageait des intérêts similaires aux miens. J'étais alors très emballée à l'idée que nous pourrions collaborer sur des projets de recherches que j'aurais aimé développer. Malheureusement, puisqu'elle terminait ses études, nous n'avons jamais eu la chance de travailler sur un projet commun. En tant que représentante étudiante, j'aimerais créer un moyen pour les étudiant/es de trouver des personnes qui ont des intérêts similaires afin de favoriser la collaboration. Le Canada est un vaste pays, de ce fait, la communication virtuelle est une nécessité. En effet, en étant à Guelph il m'aurait été difficile de rencontrer ma collaboratrice à Winnipeg lorsque nécessaire. Afin de faire face à cet obstacle, nous pouvons profiter du congrès annuel pour planifier des entretiens face-à-face, mais entre-

rire avant que vous retourniez aux choses sérieuses. Assoyez-vous confortablement avec un verre de votre breuvage préféré et portez votre attention sur ce qui est à notre avis les cas de droit du travail les plus drôles des douze derniers mois.

Numéro 4 : « Je vous jure que c'est médicinal... »²

John French, ancien entrepreneur en exploitation forestière pour Selkin Logging, a présenté une plainte relative aux droits de la personne contre son employé après avoir été renvoyé pour avoir fumé du cannabis pendant ses heures de travail. M. French a souffert de cancer et pourrait avoir ressenti de la douleur au moment de sa consommation de cannabis. Le Tribunal des droits de la personne a toutefois été clair à ce sujet, tranchant que quelqu'un doit avoir une prescription pour prétendre que sa consommation de cannabis est médicinale. Sans la note ou la prescription d'un docteur — et étant donné la nature de cet emploi où la sécurité est primordiale —, le Tribunal a maintenu la décision de l'employeur.

La prise de décision du Tribunal fut forte intéressante, pour le moins qu'on puisse dire. M. French a choisi de se défendre par lui-même et a convoqué plusieurs témoins, incluant son neveu, en dépit de la recommandation contraire du Tribunal. Sa stratégie la moins conventionnelle était sans doute de convoquer son pasteur, le révérend Joseph, absent lors des deux premiers jours de procédures du Tribunal, afin qu'il présente sa plaidoirie finale. Le juge a fortement déconseillé cette décision, mais le révérend Joseph a déclaré être conscient de l'évidence et en mesure de présenter la plaidoirie finale. Le juge a cédé et le révérend Joseph a mené la plaidoirie de M. French. Nous ne savons pas si Dieu était de son côté, mais nous ne pouvons en dire autant du juge. M. French a perdu son procès.

Peut-être aura-t-il plus de succès en instance supérieure.

Numéro 3 : Un jeu de blocs LEGO qui sort de l'ordinaire³

Shawn Roy, un travailleur en service de restauration d'une résidence pour personnes âgées, adorait jouer avec ses blocs LEGO. Il a toutefois perdu son emploi et s'est vu refuser ses prestations d'assurance-chômage à la suite de son incursion dans l'univers des vidéos pour adultes. Contrairement au film d'animation, M. Roy préférerait plutôt créer des vidéos violentes et à caractère sexuel en utilisant des personnages en LEGO. Certains lecteurs pourraient se demander où est le lien avec son travail et pourquoi M. Roy méritait d'être puni pour quelque chose qui concerne son temps libre. Ce qui aurait pu être un passe-temps personnel s'est transformé en problème de travail, car les chefs-d'oeuvre de M. Roy incluaient des personnages représentant le directeur général d'une résidence pour personnes âgées, le directeur de son département et deux collègues féminines. M. Roy a ensuite publié les vidéos en ligne. La ligne entre plaisir personnel et comportement professionnel approprié a été franchie et M. Roy s'est vu refuser les bénéfices du régime d'assurance-emploi.

temps, la technologie devient un outil indispensable. Par contre, la collaboration virtuelle n'est pas sans défauts. Effectivement, travailler à distance est un défi de taille, mais qui comprend tant de bénéfices. Si vous désirez développer des collaborations à distance, voici quelques éléments clés qui vous permettront d'améliorer la performance de votre travail d'équipe virtuel :

1. Ayez une compréhension commune et partagez vos connaissances. Le fait de comprendre les valeurs, les attentes et les perceptions en lien avec le projet/objectifs de chaque collaborateur vous permettront d'être plus efficace dans votre échange d'information afin de développer de nouvelles idées et trouver des solutions. Assurez-vous également de vous entendre sur un médium de communication tel que courriels, appels téléphoniques ou vidéoconférence et établissez la façon dont cette technologie sera utilisée pour faire progresser votre projet.

2. Développez une confiance mutuelle et apprenez à vous connaître. La confiance mutuelle est un élément crucial au sein d'une équipe travaillant à distance puisqu'elle rend les membres de l'équipe à l'aise pour échanger leurs connaissances et pour gérer les conflits de façon constructive. La confiance mutuelle nécessite un élément de vulnérabilité et d'interdépendance, de ce fait, pour assurer son développement, des activités permettant aux membres de partager des notions à propos d'eux-mêmes, leurs attentes pour le projet et les processus de travail peuvent être mis en place. Il est également recommandé de planifier des rencontres en personne ou des vidéoconférences afin d'entretenir la relation.

Si vous désirez vous impliquer ou simplement discuter de vos idées, vos suggestions ou vos attentes, veuillez me contacter par courriel à l'adresse suivante : studentrep@csiop-scpio.ca.

Références

Lin, C., Standing, C., & Liu, Y. C. (2008). A model to develop effective virtual teams. *Decision Support Systems*, 45(4), 1031-1045.

Gibson, C. B., & Cohen, S. G. (Eds.). (2003). *Virtual teams that work: Creating conditions for virtual team effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Numéro 2 : Bonjour! Mon nom est « Idiot »!⁴

Caleb Larson travaillait autrefois chez Pizza Ranch, où il portait habituellement un badge portant son propre nom, c'est-à-dire Caleb Larson. Il en fut autrement la nuit fatidique où il oublia son badge à la maison. Nous sommes certains que plusieurs lecteurs savent ce qu'est d'oublier des choses à la maison de temps en temps. Un lunch, un carnet de notes, des papiers, voilà des choses pouvant s'avérer bien plus importantes qu'un badge avec son nom. Nous avons tous vécu ce sentiment d'effroi en parcourant notre sac à la recherche d'un objet ne s'y trouvant pas.

Donc, M. Larson est arrivé au travail et s'est rendu compte qu'il avait oublié son badge. Il s'est immédiatement « confessé » au propriétaire du restaurant, et a offert de retourner le chercher ou de demander à un membre de sa famille de lui apporter. Ces deux solutions semblaient raisonnables, mais le patron a plutôt décidé de lui offrir un nouveau badge. L'inscription de ce badge était « Idiot ». Larson a d'abord refusé de porter le badge, mais a fini par céder de peur de perdre son emploi. Larson a quitté son emploi le jour suivant et a déposé une plainte visant à obtenir réparation pour détresse émotionnelle. Nous avons bien hâte de voir quels noms seront portés lors du procès...

Numéro 1 : Champ de bataille au travail⁵

Un employé devrait-il être congédié pour avoir posé des bombes dans des voitures de collègues, tiré sur ceux-ci avec des carabines faites maison, déféqué dans les lunchs⁶ d'employés et tenté de déféquer sur des employés pendant qu'ils travaillent? Si vous êtes un employé de la Uncompahgre Valley Water Users Association, la réponse est non... vous devriez plutôt recevoir une promotion!

M. Bailey a déposé une plainte à l'endroit de son ancien employeur pour cause de congédiement injustifié. M. Bailey fut victime des farces de M. English, incluant les excréments, les bombes artisanales et les tirs de carabine mentionnés ci-dessus. Malgré les plaintes de M. Bailey concernant les événements subis au travail, M. English n'a pas été discipliné. Au contraire, il a plutôt reçu une promotion. Nul besoin de dire que M. Bailey n'avait pas une très bonne relation avec son nouveau patron...

D'autre part, il a été renvoyé pour insubordination lorsqu'il a fait savoir à son employeur qu'il souhaitait cesser de communiquer avec M. English – M. English s'est moqué de lui, puis son employeur l'a congédié. M. Bailey a gagné sa réclamation pour des prestations en lien aux blessures reçues en milieu de travail. Les lecteurs ne seront pas surpris d'apprendre qu'il reçoit présentement toujours une aide psychologique, et nous ne pouvons qu'espérer que M. English reçoive également une formation et de l'éducation.

Conclusion :

Normalement, à la fin de notre analyse de cas judiciaire, nous offrons des conseils pour appliquer les principes appris. En



résumé, selon notre analyse des cas précédents, nous suggérons que :

1. « C'est médicinal » est la version moderne de « j'étais à un concert et j'ai respiré de la boucane par accident... » L'utilisation de marijuana médicinale peut être valide et mérite la considération des employeurs, mais il ne s'agit pas d'une excuse valable pour quelqu'un aux facultés affaiblies occupant un poste critique sur le plan de la sécurité. Nous avons également appris que demander l'aide de Dieu à votre procès ne garantit pas une victoire.
2. La création de vidéos pour adultes utilisant des personnages en LEGO n'est pas un passe-temps très judicieux, à moins que (a) les vidéos restent hors-ligne et sont uniquement appréciées dans votre intimité, ou (b) les personnages ne sont pas nommés d'après vos collègues de travail.
3. L'utilisation de badges pour les employés devrait se limiter aux noms qui apparaissent sur leurs papiers officiels. De ce fait, « Idiot » devrait être réservé aux individus nommés ainsi par leurs parents; et
4. Lorsque confrontés à la dure décision de promouvoir ou discipliner un employé qui fait ses besoins dans les boîtes à lunch de ses collègues et qui encourage la camaraderie au travail par le biais de bombes artisanales, les employeurs devraient favoriser les mesures disciplinaires.

Le principal conseil que nous souhaitons offrir aux employeurs et employés est d'écouter l'avis judicieux de vos spécialistes en ressources humaines et de votre consultant légal. Nous ne souhaitons pas vous voir figurer parmi les cas les plus drôles de 2017!

¹Noah Favel est étudiant d'été chez TransCanada, où il profite d'une pause de ses études en littérature anglaise à l'Université McGill. Noah travaille avec l'équipe de programmes de conformité des ressources humaines chez TransCanada, qui est d'ailleurs dirigée par Erika Rinseis. Erika a complété son doctorat en psychologie industrielle et organisationnelle à l'Université de Penn State avant de devenir avocate spécialisée en droit du travail dans un cabinet juridique majeur, pour ensuite se joindre aux départements des ressources humaines chez TransCanada. Erika et Noah espèrent tous deux que vous avez su apprécier cette analyse de cas portant à réflexion.

²*French v. Selkin Logging*, 2015 BCHRT 101, disponible en ligne :

<http://www.canlii.org/en/bc/bchrt/doc/2015/2015bchrt101/2015bchrt101.pdf>

³*Roy v. Commissioner of Labor*, 28 NYS 3d 353, disponible en ligne :

<http://www.leagle.com/decision/In%20NYCO%2020160414272/MATTER%20OF%20ROY%20v.%20COMMISSIONER%20OF%20LABOR>

⁴*Larson v. Pizza Ranch*, bulletin de nouvelles disponible en ligne :

<http://www.mitchellrepublic.com/news/politics/3745924-pizzarestaurant-ex-employee-sues-over-offensive-name-tag>.

⁵*Bailey v. Uncompahgre Valley Water Users Association*, disponible en ligne :

http://www.gjsentinel.com/images/documents/UNcompahgre_Valley_Water_Users_Association.pdf

⁶Pour être justes, nous souhaitons spécifier que les excréments étaient dans un sac plastique et n'étaient donc pas en contact direct avec la nourriture...

AIDE REQUISE POUR LE BULLETIN D'INFORMATION!

Nous recherchons une assistance pour un nouveau design de notre bulletin trimestriel. Notre objectif est d'avoir un lot de différents fichiers de design de page, afin que nos rédacteurs de bulletin puissent les utiliser pour afficher diverses formes de contenu de bulletin d'information (tableaux, photos, textes, annonces)

Exigences :

- Les designs de page doivent être effectués dans Adobe InDesign CS6
- Les designs de page doivent être attrayants et faciles à lire
- Trois ou quatre modèles de page différents devront être fournis, avec divers designs conçus pour de possibles utilisations (p. ex. une page conçue pour présenter du texte de façon attrayante; une page conçue pour afficher des photos de façon attrayante; une page conçue pour afficher un mélange de texte et de photos, etc.).
- Les designs de page devraient inclure une façon pratique et attrayante de publier le matériel de façon bilingue.
- Tous les designs de page devraient être structurés de sorte que des utilisateurs novices d'Adobe InDesign CS6 puissent les utiliser avec une certaine aisance (p. ex. faciliter un simple copier-coller d'articles soumis par nos contributeurs en documents Word vers le bulletin)
- Une petite rétribution sera offerte en guise de remerciement.

Pour plus d'informations, veuillez contacter newsletter@csiop-scpio.ca

APPEL AUX VOLONTAIRES CANADIENS : COMITÉ DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION DE LA SIOP

Le Comité de l'éducation et de la formation de la SIOP est présentement en train de former un sous-comité afin de mieux comprendre l'éducation de psychologie industrielle et organisationnelle d'une perspective internationale. Avec la récente révision des Lignes directrices pour l'éducation et la formation en psychologie industrielle et organisationnelle de la SIOP, il y a un intérêt et un besoin de 1) mieux comprendre les autres modèles de formation et d'éducation de premier cycle et d'études supérieures en I-O à l'extérieur des États-Unis; 2) identifier où il pourrait y avoir des points de développement pour s'assurer que les membres de la SIOP sont plus informés quant aux modèles de formation et d'éducation en I-O à l'extérieur des États-Unis; 3) favoriser les relations avec d'autres organisations à l'extérieur des États-Unis pour une meilleure intégration de formation et d'éducation en I-O à travers les pays. Nous sommes plus particulièrement intéressés de créer un sous-comité composé de membres de divers pays/programmes, afin de fournir une perspective internationale sur cette importante question. Les membres actuels de la SIOP qui sont familiarisés avec les programmes de premier cycle et d'études supérieures en I-O à l'extérieur des États-Unis et qui souhaitent offrir leur aide sont encouragés à contacter le président du comité d'éducation et de formation, le docteur Joseph Allen (josephallen@unomaha.edu), ou la présidente du sous-comité, la docteure Marissa Shuffler (mshuffl@clemson.edu).

Nous recherchons des bulletins publiés dans les années suivantes :

- 2002: Volume 19 Numéro 1 (probablement paru à l'automne)
- 2001: Volume 17 Numéro 4 (probablement paru à l'été) et Volume 17 Numéro 2 (probablement paru à l'hiver)
- 2000: Volume 17 Numéro 1 (probablement paru à l'automne)
- 1992-1999: Nous n'avons aucun numéro de cette décennie. C'est-à-dire que nous n'avons aucun numéro paru dans les Volumes 8 à 15. Typiquement, la SCPIO publie 4 numéros / an.
- 1991: Volume 7 Numéro 2 (probablement paru à l'hiver) and Volume 8 Numéro 1 (probablement paru à l'automne).

Si vous avez ces numéros, s'il vous plaît contactez-nous (chair@csiop-scpio.ca).