



Volume 34 | Issue 4
August

The Canadian Industrial & Organizational Psychologist

La version française de ce bulletin suivra

Table of Contents

Chair's column 1
 CSIOP Membership 3
 CSIOP News 3
 Practice Makes Perfect 6
 Communication Update..... 10
 Student Update 11
 The Convention Corner 12
 Take 5 to Enjoy Our Top 5. 13

Chair's column



Lisa Keeping, Ph.D
Lazaridis School of Business & Economics
Wilfrid Laurier University

Hi CSIOP members! I am very excited to write to you as the new CSIOP Chair for the coming year. I am a Professor of HR/OB and currently Associate Dean of Academic Business Programs in the Lazaridis School of Business & Economics at Wilfrid Laurier University. I have spent the last year as Chair-Elect, having returned to the CSIOP Executive after over 10 years. It's been great to be back and to work more closely with our vibrant Canadian I/O community.

CSIOP Executive Committee: What is Old is New Again

As I write this we are still buzzing from the CPA convention in Toronto. What a great conference it was! I thoroughly enjoyed catching up with people I haven't seen in some time and meeting the fresh new faces of I/O psychology's future. Ivona will recap the conference in her column so I would like to introduce the CSIOP Executive for the coming year, highlighting the changes to the CSIOP Executive that took effect during the conference.

First, Lynda Zugec (The Workforce Consultants) transitions from the role of Chair to Past-Chair. To quote Gary Latham at our AGM, Lynda was "one fantastic Chair." She worked tirelessly on many fronts so I won't try and capture them all but perhaps most notable were her efforts to both educate and understand the views of the membership on the issue of licensure and her efforts to better connect Canadian I/O practitioners with CSIOP. Huge thanks to Lynda for her leadership and personal thanks to her for helping to guide me along. I look forward to continuing to work with her and am thankful that we all will continue to benefit from her (seemingly limitless!) energy and hard work.

I would also like to extend warm thanks to Silvia Bonaccio (University of Ottawa) who served as Past-Chair last year. Silvia is a CSIOP veteran and we all greatly benefitted from her wealth of knowledge of procedures and timelines (believe me, these are not for the faint of heart!). We are so fortunate that Silvia has agreed to stay on as a special collaborator and assist our new Program Coordinator for next year.

Speaking of Program Coordinators, Ivona Hideg (Wilfrid Laurier University) did an outstanding job of navigating all of us through to this year's conference. There were several new initiatives and changes made by CPA and Ivona's organizational and negotiating skills helped ensure the CSIOP programming was a great success. Ivona will be taking a break from the Program Coordinator role this year as she will be busy coordinating a new addition to her family while she is on maternity leave. We wish her the best of luck and look forward to having her join us again next year.



Lynda Zugec
Past-Chair



Silvia Bonaccio
Special collaborator



Ivona Hideg



Josh Bourdage
Program Coordinator



Yannick Griep
Editor



Tom O'Neill
Chair-Elect



Nicolas Roulin
Secretary-Treasurer



Winny Shen
Membership Coordinator



Sarah Bourdeau
Student Representative

As Ivona vacates the Program Coordinator role, Josh Bourdage (University of Calgary) is moving right in, ready to take on Montreal in 2018. Josh has served on the CSIOP Executive as Editor for 3 years and has done an amazing job increasing our social media presence, among other accomplishments. We thank Josh for his hard work as Editor and look forward to having him serve as Program Coordinator.

Continuing the domino effect, with Josh's departure as Editor, we are excited to welcome Yannick Griep to the role. Yannick recently joined the University of Calgary as an Assistant Professor in Psychology after having completed his PhD at the Free University of Brussels in Belgium. His research mainly focuses on psychological contracts, workplace mistreatment, and health and health-promotion behaviors in the workplace. We are so pleased to have Yannick join us as he brings both enthusiasm and expertise to the role.

We are also welcoming Tom O'Neill back to the CSIOP Executive, this time as Chair-Elect. Tom served on the Executive in the past as Communications Coordinator. Tom is an Associate Professor of I/O psychology at the University of Calgary. His research focuses on team dynamics, virtual teams, conflict management, personality, and assessment. I look forward to working with Tom in his new role and welcome him to the team!

We are also very fortunate to have several CSIOP Executive members continuing on in their roles. Nicolas Roulin (newly arrived at Saint Mary's University) is continuing as Secretary-Treasurer, Winny Shen (University of Waterloo) as Membership Coordinator, and Sarah Bourdeau (Université du Québec à Montréal) as our Student Representative. Thanks to all three for their work last year and for continuing to serve in the coming year. I'd like to extend a special thanks to Sarah as she took on the role of Student Representative part-way through last year and wasted no time in getting to work. She is a master organizer and did an outstanding job organizing our student-mentor event at CPA as well as enthusiastically taking on several other tasks.

Special collaborators

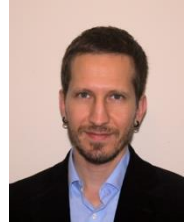
We also have several special collaborators who play vital roles in CSIOP:

- Lance Ferris (Michigan State University) continues to serve as our trusty Newsletter Editor with assistance from our Student Rep, Sarah.
- Duygu Gulseren (Saint Mary's University) is our webmaster and has been doing a fabulous job keeping content current.
- Timur Ozbilir (Multi Health Systems & Saint Mary's University) is our Social Media Coordinator and has been doing a great job keeping all our CSIOP media channels buzzing with content.
- Blake Jelley (University of Prince Edward Island) continues to serve as liaison on the ever-evolving issue of licensure.
- Christina Marcu (Carleton University) serves as our photographer, after a successful stint as our paparazzi at the CPA convention.
- Prachi (University of Saskatchewan) is our Undergraduate Representative, helping us connect to those in the beginning stages of their I/O education.

It is exciting to see so many people volunteering for CSIOP, playing such important roles in keeping the organization relevant and informative for our members!



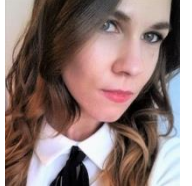
Duygu Gulseren
Webmaster



Timur Ozbilir
Social Media Coordinator



Blake Jelley
Special Collaborator



Christina Marcu
Photographer



Prachi
Undergraduate
Representative

Closing Thoughts

As I embark on this role, I am reflective of the dual-identity that I have and indeed, all of us in I/O psychology have in one way or another. For example, although I have spent my academic career in a business school I have always been quick to introduce myself as having a background in I/O psychology and proudly identify with the field. Having been trained in both Canada for my M.Sc. (Calgary) and the U.S. (Akron) for my PhD, I continue to be shaped by the ideas, issues, research, and practice coming out of both countries. I love that as I/O psychologists in Canada, we belong to the larger field but still have carved out our own identity. Finally, what I think makes I/O psychology so distinct is the scientist-practitioner model that we continue to embrace. This is what most attracted me to the field and keeps me excited about it to this day. Having started my career as a consultant, I feel the pull of studying issues that matter to people in the workplace and balancing this with publishable research. I hope to continue to focus on this scientist-practitioner role in the upcoming year, representing both constituencies and building connections between the two. On that note, I welcome any feedback and ideas members have for how CSIOP can best serve our membership. If you have any thoughts on this, please drop me a line at chair@csiop-scpio.ca. I look forward to a great year ahead!

CSIOP Membership

Winnie Shen, PhD
University of Waterloo



As of 15 June 2017, CSIOP has a total of 271 members, which consists of 17 CPA Fellows, 3 Honorary Lifetime Members, 5 Special Affiliates, 5 Retired Members, 96 Student Members, 16 Associate Members, and 129 Full Members.

CSIOP News



Gary Latham



John Meyer



Lindie Liang, PhD
York University

General News

Congratulations to CSIOP members Gary Latham (University of Toronto), Julian Barling (Queen's University), John Meyer (Western University), Natalie Allen (Western University), Alan Saks (University of Toronto), and Lorne Sulsky (Memorial University), who were among the top 2% most influential authors in popular Industrial-Organizational Psychology textbooks! A recent study by Aguinis and colleagues¹ published in *Industrial and Organizational Psychology* (the official journal of the Society for Industrial and Organizational Psychology) found that Gary ranked # 4 (#1 in Canada) out of a total of 8,603 I-O psychologists in terms of being cited in I-O textbooks. Gary's work has been cited 61 times in popular I-O psychology textbooks. Other CSIOP members were featured prominently on the list, including Julian Barling who was ranked #62 (#2 in Canada), John Meyer who was ranked #65 (#3 in Canada), Natalie Allen who was ranked #140 (#4 in Canada), Alan Saks who was ranked #155 (#5 in Canada), and Lorne Sulsky who was ranked #155 (#6 in Canada).

WILEY is releasing a new book this month entitled *Leading to Occupational Health and Safety: How Leaders' Behavior Impacts Organizational Safety and Well-Being*. This book is edited by CSIOP member Kevin Kelloway (along with Karina Nielsen, and Jennifer Dimoff).

¹ Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (in press). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.



Western University

Scholarships & Awards

Natasha Ouslis (Supervisor: Natalie Allen): SSHRC Doctoral Fellowship.
 “Investigating interdependence in teams: An empirical study with construct validation.”

Defense

Hayden Woodley (Supervisor: Natalie Allen) successfully defended his PhD dissertation entitled “That’s not fair! Examining individual differences in perceptions of fairness.” Congratulations, Hayden!

New Job

Justin Feeney, a PhD student in the Industrial/Organizational program at Western University, will be starting a position as Assistant Professor of Management at the University of Regina Hill and Levene Schools of Business on July 1, 2017. Congratulations, Justin!

Saint Mary’s University

Scholarships & Awards

Tanya Bilsbury (Supervisors: Arla Day & Debra Gilin Oore): NSHRF 2-year \$23k PhD funding.
 “Implementing & evaluating WORC: An intervention to promote healthy workplace relationships and prevent incivility in diverse Nova Scotian employees.”

Samantha Penney (Supervisor: Arla Day): SSHCR Doctoral Fellowship and NSHRF Doctoral Scotia Scholars Award.

“Creating an engaged and efficient workforce through leadership training.” (SSHRC)
 “Fostering a psychologically healthy workplace through leadership.” (NSHRF)

Tabatha Thibault (Supervisor: Kevin Kelloway): SSHCR doctoral fellowship.
 “Cyberdeviance at work.”

Meredith Ivany (Supervisor: Arla Day): SSHRC Master’s Fellowship and NSHRF Masters Scotia Scholars Award.

“Sleep in shift-workers: A program to improve productivity and employee interactions.” (SSHRC)
 “Acceptance and commitment therapy: A workplace intervention for sleep and burnout.” (NSHRF)

Jillian Tonet (Supervisor: Arla Day): SSHCR Master’s Award.

“Why is leadership depleting? The mediating role of organizational commitment, perceived organizational support and job satisfaction.”

University of Calgary

Scholarships & Awards

Anna Gödöllei (MA Supervisors: Derek Chapman & Yannick Griep from University of Calgary; PhD Supervisor: James Beck from University of Waterloo): SSHRC CGS-Doctoral Fellowship.

Samantha Jones (Supervisor: Yannick Griep): SSHRC Master’s Fellowship.

“I can only work so hard: Exploring work effort and ideological psychological contracts of health-care employees.”



**UNIVERSITY OF
CALGARY**



Faculty Recognition & Awards

University of Calgary professor Yannick Griep received media attention for his work on volunteering and retirees' cognitive functioning: retirees who volunteer regularly can significantly reduce their risk of developing dementia. For more information, please see the following links:

<http://globalnews.ca/news/3455680/volunteer-work-during-retirement-can-cut-dementia-risk-study/>

<http://www.cbc.ca/news/canada/calgary/volunteering-retirement-dementia-1.4110504>

<http://www.metronews.ca/news/calgary/2017/05/10/volunteer-work-reduces-risk-dementia-retired-seniors-prof.html>

University of Waterloo



Scholarships & Awards

Sylvie Wiseman (Supervisor: Wendi Adair): SSHRC Master's Fellowship.
"The influence of culture on relationship rupture and restoration."

Rochelle Evans (Supervisors: Winny Shen & Douglas Brown): SSHRC Doctoral Fellowship.
"When are leaders effective? It may depend on the follower: Using a novel method to assess people's leader images"

Yourie Kim (Supervisor: Winny Shen): OGS Doctoral Fellowship.
"Behaviours supporting women's career advancement: A taxonomy & measure"

Rochelle Evans won the Top Posters award at the Annual Meetings of Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) in Orlando this year. Co-authored with Lindie Liang, Winny Shen, and Douglas Brown, Rochelle's paper adopts a qualitative methodology and takes supervisor's perspective, examining their motives for and emotions following abusive supervision. This award is given to the top 10 posters out of the total number of poster submissions received by the SIOP committee.

Faculty Recognition & Awards

Ramona Bobocel was awarded Fellow status by the Canadian Psychological Association. Congratulations, Ramona!

Wilfrid Laurier University



Scholarships & Awards

Samantha Hancock (Supervisor: Ivona Hideg): SSHRC CGS-Doctoral Fellowship. "Helping or hindering? Interactive effects of employee accent and gender in the workplace."

Su Kyung (Irene) Kim (Supervisor: Jessie Yujie Zhan): SSHRC CGS-Doctoral Fellowship. "Being deviant but with good reasons: Antecedents and consequences of pro-social rule-breaking behaviors in the workplace."

Christianne Varty (Supervisor: Ivona Hideg): SSHRC Doctoral Fellowship.
"Do organizational citizenship behaviours undermine women? The role of benevolent sexism."

Victoria Daniels (Supervisor: Jessie Yujie Zhan): OGS Doctoral Fellowship.

Peter Fisher (Supervisor: Chet Robie): OGS Doctoral Fellowship. "About us: Does 'our team' cause stereotype threat in selection testing?"

Please send any I/O or program information, photos, congratulations, etc. to Lindie at liang@wlu.ca.

Francisca Saldanha (Supervisor: Laurie Barclay): OGS Doctoral Fellowship.

Annika Hillebrandt (Supervisor: Laurie Barclay): OGS Doctoral Fellowship.

"From doing to judging: Understanding when, why, and how our own behaviour influences our fairness judgments."

Peter Fisher (an MSc student in the OB/HRM program in the Lazaridis School of Business & Economics at Wilfrid Laurier University) received the Best Masters' Thesis Award (2016) from the Human Resources Research Institute (HRRI). This is the fourth time that students from Laurier's MSc program have been awarded this honour since 2011.

Welcome to New Faculty

The Lazaridis School of Business & Economics at Wilfrid Laurier University is thrilled to welcome three new faculty members! Congratulations and a warm welcome to Lindie Liang, Steve Risavy, and Meredith Woodwork!

Practice Makes Perfect

Lynda Zugec, M. A

The Workforce Consultants



We have all heard about the need for evidence-based practices. In this issue of "Practice Makes Perfect", we go outside of Canada to explore the world of practitioners operating in a vastly different environment – India. The authors discuss the challenges to attaining an evidence-based I-O environment within India and how a shift is currently taking place. If you are interested in hearing more about I-O psychology in India, or joining colleagues who are passionate about evidence-based practice, be sure to reach out to the Community of Organizational Sciences in India (COSI) – details below.

Making a Case for More Evidence-Based Practices Among IOs (Indian Organizations)

By Charu Khanna² with contributions from Aarti Shyamsunder³ and Yoshima Somvanshi⁴

The number of I-O psychologists in India is disproportionately low when compared to the country's population. Dr. Shreya Sarkar-Barney and Dr. Matt Barney, in their [concept paper](#) in 2010 (in SIOP's *TIP* newsletter) on the challenges and opportunities for I-O psychologists in India, noted the lack of quality I-O programs on offer. With a few exceptions, I-O psychology is generally taught as a small part of an OD or MBA program, and perhaps just as an elective. As a result, critical differentiators of the I-O discipline, such as psychometrics, research methods, the use of advanced statistics, and above all, the fundamental frame of the scientist-practitioner approach, get short shrift.

In addition, the knowledge base for many who practice as IO, OD or HR consultants/practitioners in India is outdated and questionable—allowing for MBTI, FIRO-B or DISC certifications to pass off as "testing/assessment expertise" and reliance on somewhat discredited leadership theories and outbound team exercises to count as "leadership development expertise." One of the dangers in



Charu Khanna

² Charu Khanna is a consultant at the Leadership and Assessment practice at Aon Hewitt, Mumbai. Prior to this, she worked for almost a decade in the Washington DC area. She is an alumnus of the Chicago School of Professional Psychology. All views expressed in this article are those of the authors and do not necessarily reflect the view of the Community of Organizational Sciences in India.

³ Aarti Shyamsunder runs her own consulting practice, Psymantics Consulting, out of Bangalore, India. She has worked in assessment/hiring, leadership development and D&I, both in India and in the US. She received her PhD from the University of Akron and has attended every SIOP conference since 2002!

⁴ Yoshima Somvanshi is a practicing consultant based out of Pune, India. She has worked across sectors, in Assessment for hiring and development, Leadership Development and Coaching. She holds a Master's in Organizational Psychology from London and has been with SIOP since 2012

such an environment is of uncritically importing psychometric instruments and talent management frameworks developed elsewhere without accounting for unique local nuances.

The Growing Need for I-O Psychology in India

While challenges persist, a shift is taking place towards more evidence-based workplace practices in India, thanks to several factors:



Aarti Shyamsunder



Yoshima Somvanshi

- *Focus on delivering business results.* Firms about to invest heavily in the hiring and development of their employees obviously want to know about the likely impact of the employee development program on business outcomes, and about the soundness of the instruments differentiating, say, the high potentials from the high performers, or the poor fits from the high-quality candidates. These demands are leading to discussions about program evaluation, ROI, and instrument reliability and validity.
- *Retention of top talent.* High workforce mobility is not unexpected in a growing economy with an ambitious workforce. However, for organizations, the need to retain top talent and to acquire the best fit for critical roles in a competitive market means an even greater need for sound talent management practices. Indian companies also have to contend with a big proportion of entry-level applicants who are armed with degrees, but lack the ability for real-world application. In this complicated talent pool of both highly skilled and highly unskilled candidates, employers who want to differentiate themselves are seeking to use best-in-class talent management practices as part of their employer value proposition. Therefore, the demand for assessment and development capabilities in India is strong, growing, and evolving.
- *Evolution of HR practices to meet global standards.* With many Indian organizations requiring employees to interface with global teams and clients, exposure to world-class people practices has increased. Indian firms are also hiring people who have studied, lived and worked in more mature markets. And of course, they are competing for talent with MNCs that have more evolved HR practices. Many businesses now have centers of excellence in HR, where the aim is to institutionalize global best practices in an Indian context.
- *A political shift that enables skill building.* The current government's [Skill India initiative](#) has put talent management issues such as training, L&D, and assessment front and center for Indians. The National Skill Development Corporation, which manages the initiative, is a public private partnership that aims to promote skill development by a) funding organizations that provide vocational skills training, and b) promoting support mechanisms such as train-the-trainer academies. This initiative has fuelled demand for the services of scores of firms doing training and assessment work.

Dissecting the Trends

While many of these phenomena act as drivers towards adopting evidence-based practices in HR, others work in exactly the opposite direction.

It is true that organizations and consulting firms might now be talking about the reliability and validity of assessment instruments, or that recruiters are actively hunting for scarce I-O talent. However, dig just a little deeper and you will find that the devil is in the details. Rigor in application is severely lacking, and adherence to principles that I-O psychologists hold sacrosanct, such as the *Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures*, seems weak. This is not surprising, given that many of those doing assessment work do not have an I-O background.

As with any sound assessment strategy, in analyzing India's talent management environment too, we must consider its distinctive context. Agility, adaptability, and persistence allow people in the Indian HR and talent management space to deliver huge volumes in schedules that would be unthinkable in more mature markets. However, taking the adage that the customer is always right too seriously, a reluctance to say no to authority, and inadequate planning to meet unrealistic schedules often lead to shortcuts that might undermine the sanctity of the entire process.

This analysis is not to say that the entire picture is bleak, but rather that despite some advances, there is still a lot of work to be done. In fact, India can embark upon innovations of the future by leveraging the talented technology experts at its disposal, learning quickly and applying “*jugaad*”—creative workarounds to get the most out of limited resources. It is therefore, an exciting time to be an I-O psychologist in India, with numerous opportunities to design processes and systems from scratch. As I-O psychologists associated with India, it is our endeavor to ensure that this is done in keeping with the best traditions of the practice of I-O psychology.

COSI’s Mission

It is with these aims in mind that in 2014, a group of I-O psychologists came together to showcase the value of I-O psychology and encourage the use of evidence-based practices in HR and talent management in India. COSI’s core committee comprises academicians and practitioners who share a background in I-O psychology and a connection to India through personal and/or professional ties. COSI members share the common purpose of elevating the standards of people processes and decisions in organizations in India.

The COSI mission involves:

- Encouraging the use of evidence-based approaches in organizational practices and decisions in India
- Promoting the use of measurement and scientifically sound HR practices in organizations throughout India
- Increasing “brand” recognition for industrial-organizational psychology and affiliated organizational sciences in India
- Sharing professional insights within the COSI community

COSI’s Work

COSI has been holding a variety of awareness and outreach events to further its mission. Most recently, COSI launched a series of quarterly virtual events focusing on perhaps the most talked about topic in Indian boardrooms today: leader and leadership development. While COSI is focusing on changing mindsets in organizations, we are also conducting outreach to both professors and students of I-O in India and the US in order to start achieving our mission earlier in the lifecycle.

Looking ahead, in the next few months, COSI will collaborate with CSIOP, the Alliance for Organizational Psychology (AOP), and similar organizations to further our mission. Efforts are also on to facilitate job search and recruiting for those doing I-O psychology work in India.

COSI’s efforts typically culminate in a reception at the annual SIOP conference, offering academicians as well as practitioners with links to or interest in India the chance to connect, collaborate, and contribute to the evolution of the field of I-O psychology and to its practice in India. We will be hosting a reception at the next SIOP conference and hope you can stop by!

COSI’s Invitation

COSI welcomes people from varied backgrounds who practice, teach, or are interested in fields such as industrial-organizational psychology, business management, organizational development, or organizational behavior, or who aim to encourage the use of evidence-based practices in organizations. While our focus is on organizational practices in India, we grow and learn from people everywhere. Whether you are from Canada, Egypt, Vietnam, or anywhere in between, if you feel strongly about evidence-based practices, please connect with us and spread the word!

Stay Connected to COSI:

Website: <http://cosiconnect.wixsite.com/cosi>

Twitter: @connect_cosi

Facebook: <https://www.facebook.com/connectwithcosi>

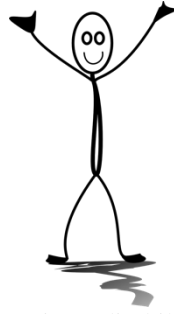
Email: cosiconnect@gmail.com



REFERENCES

- Barney, S. S., & Barney, M. (2010). India: Promises and pitfalls for I-O psychologists. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 47(4), 113–117.
- SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc.) (2003). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (4th Ed.). College Park, MD: SIOP

State of the Science



Lance Ferris, Ph.D.,
Michigan 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.

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.

Having a disability can make applying to jobs a worrying affair, given it is generally unclear how recruiters will react to a potential employee having a disability. Further complicating things is that disabilities come in many shapes and sizes: some disabilities are not visible and may need to be disclosed; some disabilities may be caused by our own actions (e.g., having hearing problems from listening to loud music) while others may not be. The advice out there for applicants with disabilities can be confusing and contradictory, ranging from arguments that disabilities should not be mentioned to minimizing them to emphasizing how they have helped you as a person.

Which approach is best? An in-press paper at the *Journal of Applied Psychology* by Brent Lyons of Simon Fraser University and Natalya Alonso of the University of British Columbia, along with their co-authors Sabrina Volpone (University of New Mexico) and Jennifer Wessel (University of Maryland), tackles this issue. In particular, they looked at how two strategies for discussing disabilities – emphasizing how you have become a better person due to the disability (e.g., by learning how to deal with stressful situations), or de-emphasizing the impact of the disability – compare to simply disclosing that you have a disability. Lyons and colleagues argued that both strategies should increase the extent to which recruiters admire the applicant while decreasing the pity they feel for the applicant, leading to increased hiring intentions.

However, they also argued that the nature of the origin of the disability mattered as well. In particular, reactions may differ to those with disabilities that arose from uncontrollable circumstances (e.g., being born with hearing loss) compared to controllable circumstances (e.g., the aforementioned hearing loss due to listening to loud music). For those with disabilities arising from controllable circumstances, recruiters may feel the disabled applicant is reckless or incompetent (or at least that they were at the time when the disability occurred). In this situation, the disclosure strategy used may have an impact. Specifically, because emphasizing how you have become a better person due to the disability illustrates how you have grown and improved, this better addresses potential recruiter concerns over whatever negative attributes may be implied by the behaviors that caused the disability. On the other hand, de-emphasizing the impact of the disability doesn't indicate you have changed, just that the disability may not impact your work; consequently, emphasizing how the disability has changed you for the better may be the better approach.

Across two studies, Lyons and colleagues generally found support for their predictions, observing that emphasizing how the disability has improved you as a person (versus simply disclosing that you have a disability) was the better approach when the disability arose from controllable circumstances; de-emphasizing the impact of the disability (versus simply disclosing that you have a disability) did not increase hiring intentions.

For interested readers, the full citation for the article is as follows:

Lyons, B. J., Volpone, S. D., Wessel, J. L., & Alonso, N. M. (in press). Disclosing a disability: Do strategy type and onset controllability make a difference? *Journal of Applied Psychology*.

Communication Update



*Joshua Bourdage, Ph.D.
University of Calgary*

The Communications side to CSIOP continues to see steady progress and new developments. Our webmaster (Duygu Gulseren) continues to work tirelessly and we have been working to make a number of structural changes to the website to better serve our members and convey the CSIOP brand to those outside of I/O. For instance, we now have a frequently updated “News” section. Moreover, our blogs – which originally were split into academic, practitioner, and student forums – have now been merged into one, with the idea that the content we generate should bridge these divides. Our most recent blog post on psychological contracts, by Dr. Yannick Griep, drew a great deal of attention. With this blog, we piloted a new, more polished format for our blog posts. On the whole, our analytics suggest that the CSIOP website continues to grow – last year alone we had over 20,000 unique page views.

In addition, the social media side continues to do very well. Most importantly, I’d like to heartily and enthusiastically welcome Timur Ozbilir as our new Social Media Coordinator. For those who attended the CPA conference, you would have seen that Timur worked tirelessly with our photographer (Cristina Marcu) to bring visibility to our activities at the conference, including our award winners and excellent speakers. Timur has some fantastic ideas moving forward and you will only see our social media presence grow. As an objective update on our social media presence, since launching just over two years ago, we’re seeing steady growth, with 291 followers on Facebook, 452 followers on Twitter, and 251 followers on LinkedIn. Our posts can get upwards of 1000 views. Given that our membership typically sits around 250, we’re seeing that a number of individuals beyond our base are getting engaged and informed about CSIOP. Overall, the trajectory over the last two years has been that we typically double our following each year, and so I am excited to see the growth in the future.

Finally, the Newsletter continues to flourish. Lance Ferris continues to do an admirable job with this, and the updated format this year created in collaboration with Lynda Zugec and Sarah Bourdeau looks fantastic. In the upcoming year we’re going to be working harder to promote the excellent newsletter content across our platforms.

In closing, this issue will be my last as Editor of Cross Platform Communications. Over the last couple of years we’ve accomplished much, and seen the role of Editor change and expand. It has been an honour to have the chance to come in at a time when there was an opportunity to see CSIOP expand its visibility and brand in a dramatic way. I feel that all the hard work from our team of special collaborators the last couple of years have allowed us to develop a strong foundation, and am excited to introduce our new “Editor”, Dr. Yannick Griep, Assistant Professor at the University of Calgary. Welcome Yannick, we are excited to see what you do in the role!



*Yannick Griep, Ph.D.
University of Calgary*

I would like to thank CSIOP for voting me into the role of “Editor”, I look forward to this new role! Before Josh passes me the baton, I would like to take a second to introduce myself to those of you I did not get a chance to meet at this year’s CPA conference. I recently joined the University of Calgary as an Assistant Professor after having completed my PhD at the Free University of Brussels in Belgium. At the University of Calgary, I am the director of the Mutuality and Reciprocity Lab in which I and my team of three PhD students, two Master students and six Research Assistants study how perceptions of psychological contract breach influence the employee – employer relationship. I am particularly interested in how such psychological contract breaches influence retaliation and counter-retaliation behaviors, how employee – employer relationships spiral out of control and how bystanders react to these interactions. In addition, several members of the Mutuality and Reciprocity Lab, myself included, study health and health-promotion behaviors in the workplace and how these behaviors can be stimulated and hindered by employment conditions. I am very much looking forward to the upcoming years as part of CSIOP!

Student Update



Sarah Bourdeau, B.Sc.
Université du Québec à Montréal

Hi all CSIOP students!

I hope you are all having a wonderful summer so far. It was a pleasure meeting some of you during the convention in Toronto back in June. This year, we had a wonderful convention, with high quality presentations from our CSIOP's student members. Congratulations to all of you who presented your work and to this year's awards winners!



RHR Kendall Award

Edward Yeung, PhD Student at the University of Waterloo, who won the RHR Kendall Award for his article "Diversity Recruitment: Broken Promises or Unrealized Potential?"

Student Poster Award

1st place: Canaan Legault, University of Waterloo, Goal Frame Moderates the Relationship Between Self-Efficacy and Resource Allocation.

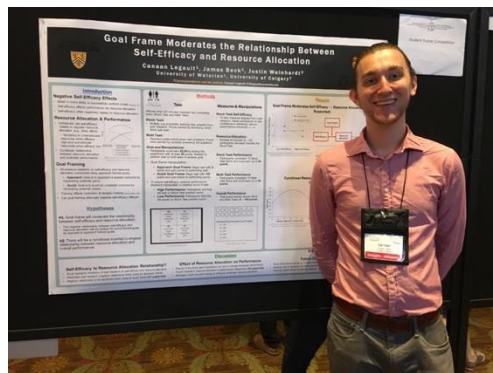
2nd place: Peter Fisher, Wilfrid Laurier University, Modern Classism: Economic System Justifying Beliefs and Lack of Support for Class-Based Employment Equity.

3rd place: Simon Trudeau, Université de Montréal, Perceived Validity of Competencies Assessment and Feedback Integration: Does Candidates' Goal Orientation Moderate the Relationship?

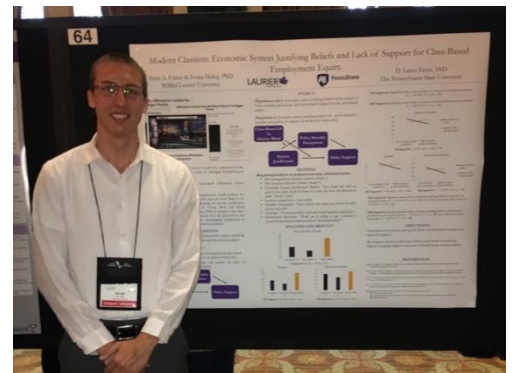
Honorable mention: Rachael Jones-Chick, University of Guelph, Detecting Deception in Employment Interviews Using Reality Monitoring.



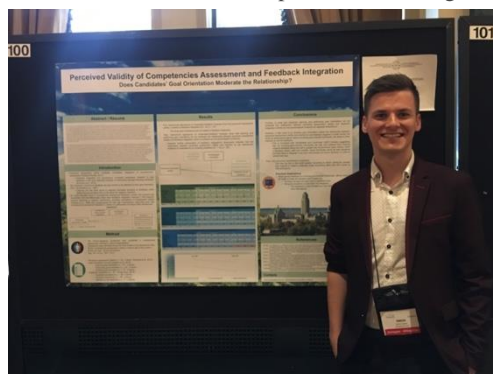
Lynda Zugec, CSIOP Past President, and Edward Yeung, winner of the 2017 RHR Kendall Award



1st place: Canaan Legault



2nd place: Peter Fisher



3rd place: Simon Trudeau



Honorable mention: Rachael Jones-Chick

Second, I want to thank those of you who attended this year's edition of our Student-Mentor Social. I really hope you got to experience engaging conversation and create connections with mentors that will be beneficial for your careers as students and beyond. As you noticed, we did things a little bit differently this year, and we want to know how you liked our new format. We've created a survey for this purpose, and the link is below. I also want to thank the amazing mentors that accepted to participate in this edition of the event. Your participation is much appreciated, and we were really happy to have every single one of you. Finally, I want to thank the executive team, and especially Lynda Zugec, now past-Chair, for their ongoing support in the preparation of the event.

Going Forward

In the upcoming months, I will start working with our Undergraduate Student Representative, Prachi, on different initiatives for you. Since we can't do it all, we created a short survey for you to fill out in order to help us select the projects we will put our energy into. We also want to have your feedback on this year convention events, including the program of the convention, the Student-Mentor Social and Practitioner, Academic and Student Mixer and our annual Military-I/O social.

Your feedback is much appreciated, and really important for us. You can access the survey here: <https://goo.gl/forms/6O6pWTPe9H2Q8Xi42>

I wish you all a wonderful summer!

The Convention Corner



*Ivona Hideg, PhD
Wilfrid Laurier University*

With the CPA conference just one month behind us, this is a perfect moment to reflect on yet another fantastic conference and interesting and engaging CSIOP program (and I'm not saying this just because I was the program coordinator and hence the program had to be fantastic!). This year we were honoured and thrilled to have Dr. Michele Gelfand as our section keynote speaker! I felt that one hour for her speech was too short as Dr. Gelfand is such a great storyteller and her speech was a real treat! It is also worthwhile mentioning that although we invited Dr. Gelfand as our speaker, she was actually chosen to be a CPA-wide speaker by the CPA executive committee as her expertise was recognized as high profile and also as transcending across many CPA sections. That was an additional honour and visibility for CSIOP! In addition, we had several fantastic and really well attended symposia (for some of them you could not find a chair to sit if you were even just a few minutes late!). Dr. Peter Hausdorf organized a symposium on post traumatic effects and coping in policing; Dr. Gary Latham organized a symposium on workplace flexibility; Franki Kung organized a symposium on diversity (which I personally was thrilled to see and I admit I'm biased given that's the area of my own work!), and Dr. Tom O'Neill organized a symposium on high performance teamwork. In addition, we had a number of interesting round-tables, GIMME-5 presentations (a new presentation format introduced at CPA this year), and as always our poster session was a big hit showcasing cutting-edge work being done in I/O Psychology and OB across Canada.

In addition to having such an engaging program, our social events were also very popular. We had our traditional student-mentor social event organized by our student representative. I would like to take a moment and thank Sarah Bourdeau for putting together an absolutely great student-mentor event. Sarah worked hard to match all students with their preferred mentors (not an easy task when you have over 20 mentors and over 30 students!). It was great to see that we had so many great mentors willing to give back to our community and contribute to our student development and training. The student-mentor event was followed by our inaugural "Mixer" event where both members and non-members alike were invited. So, yes, we had a new social event this year! This event turned out to be immensely popular and a great success (the place was packed and I lost count of how many people we had there!). In addition, we had our joint Military/IO social event and the Military section led by Dr. Damian O'Keefe once again has done a fabulous job with this event. At this event we announced our student winners for the RHR Kendall Award for the best student paper and Student Poster Award (three prizes and hence three winners!). I would like to

invite you all to congratulate our 2017 student winners: Edward Yeung (University of Waterloo) won the RHR Kendall Award, Canaan Legault (University of Waterloo) won the first poster prize, Peter Fisher (Wilfrid Laurier University) won the second poster prize, Simon Trudeau (Université de Montréal) won the third poster prize, and Rachael Jones-Chick (University of Guelph) received Honorable Mention for her poster. I would also like to invite you to congratulate Dr. Blake Jelley on receiving the 2017 Joan Finegan Award for Outstanding Contributions to CSIOP!

I could probably go on with the conference stuff as it was such a great and engaging conference (and is still fresh in my memory!), but at this point I will stop and will switch gears a bit. I would like to introduce our new Program Coordinator for the next year and our 2018 convention in Montréal: Dr. Josh Bourdage from the University of Calgary. For the next year, I will be sleep deprived, tired, with a new boss around, but also immensely happy, as my husband and I welcome our Baby #2. While I'm on maternity leave, Josh has graciously agreed to take over as CSIOP Program Coordinator! As I step down as CSIOP Program Coordinator I would like to thank the executive team for a fun and productive year (I truly enjoyed being a part of this special team!) and I would like to extend special thanks to Silvia Bonaccio for her guidance and help throughout the entire year! Without further ado, I would like to wish you all a great summer and a great year and also to invite you to welcome Josh as our new Program Coordinator!

And here is a little introduction and heads-up about the next year convention from Josh:



“I am excited to be taking over the program coordinator role for the upcoming year. Having attended CPA for the last 10 years or so, I've grown to appreciate the unique strengths and opportunities this conference affords, and will hope to capitalize on these. This year presents a unique challenge with the CPA conference merging with the much larger ICAP conference, and so we should expect an exciting conference with even more international attendance and diversity. It will be one that you won't want to miss! Watch social media and our webpage for updates on submission deadlines and procedures, and we look forward to seeing you there!”

Take 5 to Enjoy Our Top 5



Highlights from the Five Most Amusing Employment Law Cases We Heard About This Year

*Tyson Jackson and Erika Ringseis⁵
TransCanada*

Anyone who says the law is boring or dry must not be talking about labour and employment law. At this time of year, with long days and summer nights, we like to invite you to sit back, relax, and enjoy a glass of lemonade as you read

our top five employment law cases of 2017.⁶

Number 5: Just Play Along and You'll Be Fine⁷

Safety drills have always been an important standard in the workplace. They keep employees on their toes and are always a fresh reminder of what to do in the rare case of an emergency. Heritage Park Care Center, a nursing and rehabilitation center located in Denver, decided to remind their employees how to act in the scenario of a rogue shooter entering the building. Rather than bore them with a powerpoint presentation, Police Officer Zimmerman volunteered to play the role of a shooter in an “active shooter drill”. The problem is that the care center did not warn the employees

⁵ Tyson Jackson is a student in commerce at McMaster University, who has the dubious honour of joining TransCanada's HR Compliance & Programs team this summer. Erika Ringseis, Ph.D. (I/O Psych, Penn State), J.D. (Calgary), manages said HR Compliance & Programs team and believes the honour is more than dubious...

⁶ Not all of these cases were heard by the courts in 2017, but they all first came to our attention this past year. An earlier form of this paper was presented orally at the DLA Piper annual labour and employment law client conference.

⁷ <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/colorado/codce/1:2014cv02101/150006/158/>

of the drill. Zimmerman entered the building with a plastic gun tucked into the waistband of his jeans and asked employee Michelle Meeker to show him something inside a room down a hall. Meeker obliged, and as she entered the room, Zimmerman pulled back his jacket revealing the gun. Terrified, Meeker cried and begged Zimmerman for her life. In a hushed tone Zimmerman told Meeker that it was a drill. Meeker did not know if she could trust him. Zimmerman instructed her to pull two more of her coworkers into the room and she complied with his orders, terrified that she would not leave the room alive. The drill concluded, no one was shot with the plastic gun, and the employees were escorted to a debriefing.

Meeker filed a lawsuit stating she suffered severe mental and emotional distress and received \$85K in compensation.

A little warning might be in order next time?

Number 4: The Price is WRONG⁸

If you enjoyed watching “Ferris Bueller’s Day Off”, this case is definitely worth your attention. Ms. Cashwell did not live up to her name.

As an employee for the United States Postal Service, Ms. Cashwell filed for worker’s compensation, claiming that she had suffered right shoulder, arm, and neck pain from loading trays of mail in the car. The claim was accepted and she was diagnosed with cervical strain and right shoulder strain. Ms. Cashwell began to receive \$3,000 a month from her claim. A couple years later, Cashwell’s dream came true, she got to “Come on Down!” and be a contestant on the hit game show, “The Price is Right!” After winning in the preliminary pricing round, Cashwell got to spin the famous “Big Wheel”, not once, but twice. Raising both hands above her head and gripping the handles, she used her entire body to spin the heavy wheel. Unfortunately for Cashwell, that spin cost her more than just the game.

Everyone gets their 15 minutes of fame...for Ms. Cashwell, a former coworker happened to see hers and shared the information with others. As would be expected, internal investigators became suspicious of fraud. After a bit more digging, the investigators discovered photos on her Facebook page of Ms. Cashwell ziplining and hang gliding in the Caribbean (Not bad for someone who was not even able to put her arm above her shoulder). Cashwell decided to plead guilty to fraud and was ordered to pay \$30,000 in restitution and was on probation for three years. Her cash was definitely not obtained well.

Number 3: PEP Rally Smackdown⁹

You know those slow mornings? The ones where the minutes go dragging on one by one as you slowly sip your coffee? Your entire focus and concentration goes into simply trying to keep your eyes open as you pray that your boss doesn’t walk by while your head slowly crumbles onto your desk? Well, Alarm One Incorporated has a plan to keep you awake! Try this with your morning meetings...pep rallies fraternity style, featuring chanting, cheering, singing and pieing people in the face. What happens if you show up late or don’t meet your sales quotas? Well, you get spanked. Yes, spanked. Audibly, publicly and peppily, in the middle of the rally.

For some strange reason, Janet Orlando was quite upset about being spanked at work and filed a lawsuit against Alarm One Inc. Ultimately Orlando was awarded \$1.7 million for claims on sexual harassment, even though there was “equal opportunity spanking” occurring for males as well. The company’s alternative defense of claiming the events as “camaraderie-building exercises” oddly didn’t hold up either. During the trial, Orlando’s lawyer explained, “The most compelling evidence is that they made a middle-aged woman go in front of mostly male co-workers between the ages of 18 and 24, bend over, put her hands on the wall and spanked her with a metal sign.” The reader may find it interesting to note that the company ended up filing for bankruptcy. Perhaps there just weren’t enough spankers to keep up with the number of employees not meeting sales quotas?

Number 2: Probation Period Prank¹⁰

⁸ <http://abc11.com/archive/9519406/>

⁹ <http://employerlawreport.default.wp1.lexblog.com/files/2013/09/Orlando-v.-Alarm-One.pdf>

¹⁰ <http://caselaw.findlaw.com/us-10th-circuit/1464363.html>

Southwest Airlines had a tradition of pranking employees who successfully passed an initial probationary period. Marcie Fuerschbach's supervisor thought it would be great fun to ask two police officers to stage a false arrest on Fuerschbach in celebration of the end of her probationary period and the passage into the Southwest family. The officers approached Fuerschbach at her crowded ticket counter and told her that they discovered an outstanding arrest warrant while conducting a background check. The officers proceeded to handcuff her and led her to an elevator fifteen feet from the counter. Fuerschbach broke down crying and shook uncontrollably. The officers kept straight, stern faces and refused to answer her when she asked them if it was some sort of a joke.

Eventually a coworker shouted congratulations and applause broke out in the crowded airport. Fuerschbach did not take a bow, hug her coworkers, or enjoy a loud guffaw. Nope, Ms. Fuerschbach was not amused. She sought professional treatment for emotional distress and was diagnosed with post-traumatic stress disorder following the ordeal. Fuerschbach sued the airline and after three years of appeals and hearings, the U.S. Court of Appeals for the 10th Circuit ruled that Ms. Fuerschbach could sue the police for damages (keep this in mind before planning your April Fool's Day pranks next year).

*Number 1: Hang Up Before You Get Hung Up*¹¹

Sandy Armstrong, a manager for United States Steel Corporation, gave a presentation to Mr. Robeson and his coworkers regarding the company's policies on sexual harassment and discrimination. The next day, Robeson called Armstrong during lunch hour to complain about his foreman. Armstrong did not pick up, and Robeson left a message on her voice-mail asking her to return the call. Believing he had hung up, Robeson then went on a tirade of insults and offensive slurs directed at Armstrong for several minutes to the rest of his coworkers in the lunch room, including some comments such as "Have you seen the chest on that woman?" and "Yeah, I'd like to sit and talk to her...with our shirts off...".¹² Well, unfortunately for Robeson, he had not hung up the phone, and everything he said was recorded and sent to Armstrong on her voice-mail. Whoops!

Robeson was immediately terminated. The authors believe that the employer did not follow up on Mr. Robeson's claims of harassment...



¹¹ <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/michigan/miedce/2:2009cv11231/238262/27/>

¹² These statements are paraphrased...the majority of Mr. Robeson's comments involved sexual innuendoes and language that makes the authors blush, so will not be repeated here.



2016-2017 EXECUTIVE & NEWSLETTER EDITOR

--

2016-2017 COMITÉ EXÉCUTIF, ÉDITEUR DU BULLETIN, & COORDINATEUR DE LA LISTE DE DISTRIBUTION ÉLECTRONIQUE

Chair/Président

Dr. Lisa Keeping
Wilfrid Laurier University/Université Wilfrid-Laurier

Editor/Éditeur

Dr. Yannick Griep
University of Calgary/Université de Calgary

Past Chair/Dernier président

Lynda Zugec, M.A.
The Workforce Consultants

Student Representative/Représentant étudiant

Sarah Bourdeau
University of Québec in Montréal/Université du Québec à Montréal

Chair-Elect/Président-élu

Dr. Tom O'Neill
University of Calgary/Université de Calgary

Membership Coordinator/Coordonnateur des adhésions

Dr. Winny Shen
University of Waterloo/Université de Waterloo

Secretary-Treasurer/Secrétaire-Trésorier

Dr. Nicolas Roulin
University of Manitoba/Université de Manitoba

Newsletter Editor/Éditeur du bulletin

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

Program Coordinator/Coordonnateur de programme

Dr. Joshua Bourdage
University of Calgary/Université de Calgary

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



Volume 34 | Numéro 4
Août

Le psychologue industriel et organisationnel canadien

Table of Contents

Mot de la présidente.....	1
Adhésion à la SCPIO	3
Actualités de la SCPIO	3
C'est en forgeant qu'on devient forgeron	6
Mise au point des communications.....	11
Mise à jour des étudiants.....	12
Le coin du congrès.....	14
Cinq minutes pour profiter de notre top 5.....	15

Mot de la présidente



Lisa Keeping, Ph.D
Lazaridis School of Business & Economics
Wilfrid Laurier University/Université Wilfrid Laurier

Bonjour chers membres de la SCPIO! Je suis très heureuse de vous écrire en tant que présidente de la SCPIO pour l'année à venir. Je suis professeure de ressources humaines et de comportement organisationnel, et je suis actuellement Doyenne Associée des programmes académiques de gestion à la Lazaridis School of Business & Economics à l'Université Wilfrid Laurier. J'ai passé la dernière année comme présidente-élue, de retour sur l'exécutif de la SCPIO après plus de 10 ans. C'est agréable d'être de retour et de travailler de manière plus étroite avec la vibrante communauté canadienne de psychologie I/O.

Comité exécutif de la SCPIO: Ce qui était ancien est encore nouveau

Je vous écris alors que nous sommes encore sous le charme de la conférence à Toronto. Quelle belle conférence nous avons eu la chance d'avoir! J'ai beaucoup apprécié revoir des personnes que je n'avais pas vu depuis longtemps, et aussi rencontrer les nouveaux visages de la psychologie I/O. Ivona fera un retour sur la conférence dans son bulletin, alors je voudrais introduire l'exécutif de la SCPIO pour l'année à venir, et souligner que les changements à l'exécutif de la SCPIO se sont produits pendant la conférence.



Lynda Zugec
Présidente-sortante



Silvia Bonaccio
Collaboratrice spéciale



Ivona Hideg

Tout d'abord, Lynda Zugec (The Workforce Consultants) passe du rôle de présidente à présidente-sortante. Pour citer Gary Latham lors de notre assemblée générale annuelle, Lynda a été "une présidente fantastique". Elle a travaillé sans relâche sur plusieurs fronts qu'il serait impossible de capturer en totalité. De manière plus notable, ses efforts pour à la fois informer et comprendre les opinions de nos membres sur la problématique de l'enregistrement obligatoire et ses efforts pour mieux rallier les praticiens de la psychologie I/O au Canada avec la SCPIO. Un énorme merci à Lynda pour son leadership et un merci personnel pour son aide afin de me guider dans ce rôle. Je suis heureuse de continuer de travailler avec elle et je suis reconnaissante de pouvoir continuer de bénéficier de son énergie (apparemment inépuisable !).

Je voudrais également remercier chaleureusement Silvia Bonaccio (Université d'Ottawa) qui a servi comme présidente-sortante l'année dernière. Silvia est une vétérante à la SCPIO et nous avons tous grandement bénéficié de la richesse de ses connaissances quant aux procédures et aux dates limites (croyez-moi, celles-ci ne sont pas pour les faibles de cœur !). Nous sommes très chanceux que Silvia ait accepté de rester comme collaboratrice spéciale afin d'assister notre nouveau coordonnateur de programme pour la prochaine année.

Parlant du rôle de coordonnateur de programme, Ivona Hideg (Wilfrid Laurier University) a fait un travail remarquable afin de nous guider au travers de la conférence de cette année. Il y a plusieurs nouvelles initiatives et changements qui ont été apportés par la SCP, et les compétences d'organisation et de négociation d'Ivona ont permis d'aider à s'assurer que le programme de la



Josh Bourdage
Coordonnateur du programme



Yannick Griep
Éditeur



Tom O'Neill
Président élu



Nicolas Roulin
Secrétaire-Trésorier



Winny Shen
Coordonnatrice aux membres



Sarah Bourdeau
Représentante des étudiants

SCPIO soit un grand succès. Ivona prendra une pause de son rôle de coordonnatrice de programme cette année alors qu'elle sera occupée à coordonner une nouvelle addition à sa famille puisqu'elle sera en congé de maternité. Nous lui souhaitons la meilleure des chances, et avons hâte qu'elle se joigne à nouveau à nous l'année prochaine.

Puisqu'Ivona laisse le rôle de coordonnateur du programme vacant, Josh Bourdage (Université de Calgary) prendra sa place, prêt à s'occuper de la conférence à Montréal en 2018. Josh a servi sur l'exécutif de la SCPIO comme éditeur lors des trois dernières années, et a fait un travail remarquable en augmentant notre présence sur les médias sociaux, parmi d'autres accomplissements. Nous remercions Josh pour son dur travail en tant qu'éditeur, et sommes heureux de l'avoir avec nous comme coordonnateur de programme.

Continuant sur la lancée de l'effet domino, puisque Josh laisse le rôle d'éditeur libre, nous sommes excités d'accueillir Yannick Griep dans ce nouveau rôle. Yannick a récemment joint l'Université de Calgary comme Professeur Assistant en Psychologie, après avoir complété son PhD à la Free University de Bruxelles en Belgique. Sa recherche se concentre principalement sur les contrats psychologiques, sur les mauvais traitements en milieu de travail, sur la santé et les comportements de promotion de la santé en milieu de travail. Nous sommes très heureux d'avoir Yannick avec nous puisqu'il apporte à la fois beaucoup d'enthousiasme et d'expertise à ce nouveau rôle.

Nous sommes également très heureux d'accueillir Tom O'Neil, de retour sur l'exécutif de la SCPIO, celle fois-ci comme président-élu. Tom a précédemment servi sur l'exécutif de la SCPIO comme coordonnateur des communications. Tom est professeur associé en psychologie I/O à l'Université de Calgary. Sa recherche porte sur les dynamiques d'équipes, les équipes virtuelles, la gestion des conflits, la personnalité et l'évaluation. J'ai hâte de travailler avec Tom dans son nouveau rôle et de l'accueillir dans notre équipe !

Nous sommes également chanceux d'avoir plusieurs membres de l'exécutif de la SCPIO qui poursuivront leur implication dans leurs rôles. Nicolas Roulin (nouvellement arrivé à l'Université Saint Mary's) continuera comme secrétaire-trésorier, Winny Shen (Université de Waterloo) en tant que coordonnatrice des membres, et Sarah Bourdeau (Université du Québec à Montréal), comme représentante étudiante. Merci à tous les trois pour leur travail dans la dernière année, et de poursuivre leur service dans l'année à venir. J'aimerais remercier spécialement Sarah qui a pris le rôle de représentante des étudiants pendant l'année, et qui n'a pas perdu une minute pour se mettre au travail. Elle est maîtresse de l'organisation, et a fait un travail remarquable pour la préparation de l'événement étudiant-mentors au congrès de la SCP, et elle a également pris avec enthousiasme plusieurs autres tâches.

Collaborateurs spéciaux

Nous avons également plusieurs collaborateurs spéciaux qui jouent un rôle vital pour la SCPIO:

- Lance Ferris (Michigan State University) continue de servir en tant qu'éditeur de confiance du bulletin d'information, avec l'aide de notre représentante des étudiants, Sarah.
- Duygu Gulseren (Université Saint Mary's) est notre webmestre et a fait un travail fabuleux gardant à jour le contenu.
- Timur Ozbilir (Multi Health Systems & Université Saint Mary's) est notre coordonnateur des médias sociaux et a fait un excellent travail en publiant les points forts de la conférences sur tous nos médias sociaux.



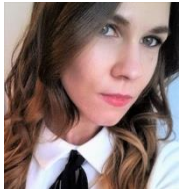
Duygu Gulseren
Webmestre



Timur Ozbilir
Coordonnateur des médias sociaux



Blake Jelley
Collaborateur spécial



Christina Marcu
Photographe



Prachi
Représentante des étudiants de premier cycle

- Blake Jelley (University of Prince Edward Island) continue de servir comme point de contact pour la problématique en constante évolution de l'enregistrement obligatoire.
- Christina Marcu (Université de Carleton) a été notre photographe, et elle a magnifiquement agi comme "paparazzi" pendant la conférence de la SCP.
- Prachi (Université de la Saskatchewan) est notre représentante des étudiants de premiers cycles, et nous aide à rejoindre ceux qui sont dans les débuts de leur éducation en I/O.

C'est excitant de voir que tant de personnes offrent leur temps de manière bénévole pour la SCPIO, jouant un rôle si important en gardant l'organisation pertinente et informative pour nos membres!

Dernières remarques

Alors que je prends place dans ce nouveau rôle, je réfléchis à ma double identité, qui est réelle pour nous tous en psychologie I/O d'une manière ou d'une autre. Par exemple, bien que j'aie passé ma carrière académique dans une école de gestion, je me présente toujours comme ayant un parcours en psychologie I/O et je m'identifie fièrement avec le domaine. Ayant été formée tant au Canada pour ma maîtrise (MSc, Calgary) qu'aux États-Unis (Akron) pour mon doctorat (PhD), je continue d'être influencée par les idées, les problématiques, la recherche, et les pratiques venant des deux pays. J'adore qu'en tant que psychologues I/O au Canada, nous appartenons au champ plus large, mais avons tout de même forgé notre propre identité. Finalement, je crois que ce qui rend la psychologie I/O si distincte est le modèle scientifique-praticien que nous continuons de valoriser. C'est ce qui m'a le plus attiré dans ce domaine, et qui me garde excitée encore à ce jour. Ayant débuté ma carrière comme consultante, je ressens l'attraction d'étudier des problématiques qui sont d'importance pour les gens dans leur milieu de travail, et de les traduire en recherches publiables. J'espère continuer de mettre l'accent sur ce rôle de scientifique-praticien dans l'année à venir, en représentant les deux pôles et en construisant des liens entre les deux. À cet effet, j'accueille tout commentaires et idées que nos membres auraient quant aux moyens que la SCPIO pourrait utiliser pour mieux servir ses membres. Si vous avez des idées, merci de m'écrire à chair@csiop-scpio.ca. J'ai hâte à cette belle année devant nous !

Adhésion à la SCPIO

*Winnie Shen, PhD
Waterloo University/Université de Waterloo*



En date du 15 juin 2017 la SCPIO se compose d'un total de 271 membres, incluant 17 Fellows de la SCP, 3 membres honoraires à vie, 5 affiliés spéciaux, 5 membres retraités, 96 membres étudiants, 9 membres associés, et 148 membres à part entière.

Gary Latham



Actualités de la SCIOP

*Lindie Liang, PhD
Université York/York University*



Nouvelles générales

Félicitations à Gary Latham (Université de Toronto), Julian Barling (Queen's University), John Meyer (Western University), Nathalie Allen (Western University), Alan Sacks (Université de Toronto), et Lorne Sulsky (Memorial University) qui ont été parmi le top 2% des auteurs les plus influents dans les livres populaires de la psychologie industrielle et organisationnelle ! Une étude récente par Aguinis et

John Meyer



ses collaborateurs¹ publié dans *Industrial and Organizational Psychology* (le journal officiel de la Society for Industrial and Organizational Psychology) a montré que Gary était au 4^e rang (et premier au Canada) sur un total de 8 603 psychologues pour le nombre de citations dans des manuels scolaires de I/O. Le travail de Gary a été cité 61 fois dans les manuels scolaires populaires de I/O. D'autres membres de la SCPIO occupaient une place prépondérante sur cette liste, incluant Julian Barling, qui était au 62^e rang (#2 au Canada), John Meyer, qui était au 65^e rang (#3 au Canada), Nathalie Allen, qui était au 140^e rang (#4 au Canada), Alan Saks qui était 155^e (#5 au Canada), et Lorne Sulsky qui était au 155^e rang (#6 au Canada).

WILEY lancera ce mois-ci un nouveau livre, « Leading to Occupational Health and Safety : How Leaders' Behavior Impacts Organizational Safety and Well-Being ». Ce livre est édité par Kevin Kelloway, membre de la SCPIO (ainsi que par Karina Nielsen et Jennifer Dimoff).

Western University/Université Western



Prix et bourses

Natasha Ouslis (Superviseure : Natalie Allen): Bourse de doctorat du CRSH.
 «Investigating interdependence in teams: An empirical study with construct validation.»

Soutenance de thèse

Hayden Woodley (Superviseure : Natalie Allen) a soutenu avec succès sa thèse de doctorat:
 « That's not fair! Examining individual differences in perceptions of fairness. » Félicitations, Hayden!

Nouvel emploi

Justin Feeney, un étudiant du programme I/O de l'Université Western, débutera sur un poste comme Professeur assistant en gestion à l'University of Regina Hill and Levene Schools of Business le 1^{er} juillet 2017. Félicitations, Justin!

Saint Mary's University/Université Saint-Mary's

Prix et bourses

Tanya Bilisbury (Superviseures : Arla Day et Debra Gilin Oore) : Bourse de doctorat du NSHRF de 2 ans et 23 000\$. « Implementing & evaluating WORC: An intervention to promote healthy workplace relationships and prevent incivility in diverse Nova Scotian employees. »

Samantha Penney (Superviseure : Arla Day): Bourse de doctorat du CRSH et prix «NSHRF Doctoral Scotia Scholars».

« Creating an engaged and efficient workforce through leadership training. » (SSHRC)

« Fostering a psychologically healthy workplace through leadership. » (NSHRF)

Tabatha Thibault (Superviseur : Kevin Kelloway): Bourse de doctorat du CRSH.

« Cyberdeviance at work. »

Meredith Ivany (Superviseure : Arla Day): Bourse de maîtrise du CRSH et prix « NSHRF Masters Scotia Scholars Award »

« Sleep in shift-workers: A program to improve productivity and employee interactions. » (SSHRC)

« Acceptance and commitment therapy: A workplace intervention for sleep and burnout. » (NSHRF)

¹ Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., & Edgerton, B. T. (in press). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science-practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*.

Jillian Tonet (Superviseure : Arla Day): Prix « SSHCR Master's Award »
« Why is leadership depleting? The mediating role of organizational commitment, perceived organizational support and job satisfaction. »

University of Calgary/Université de Calgary

Prix et bourses

Anna Gödöllei (Superviseurs de maîtrise : Derek Chapman et Yannick Griep de l'Université de Calgary; Superviseur de doctorat : James Beck de l'Université de Waterloo): Bourse de doctorat du CRSH.

Samantha Jones (Superviseur : Yannick Griep) : Bourse de maîtrise du CRSH
« I can only work so hard: Exploring work effort and ideological psychological contracts of health-care employees. »

Reconnaissance facultaire

Yannick Griep, professeur à l'université de Calgary, a reçu l'attention des médias pour son travail sur le bénévolat et les fonctions cognitives des personnes retraitées : Les retraités qui font du bénévolat de manière régulière pourrait réduire significativement leurs risques de développer de la démence. Pour plus d'information, veuillez vous référer aux liens suivants :

<http://globalnews.ca/news/3455680/volunteer-work-during-retirement-can-cut-dementia-risk-study/>

<http://www.cbc.ca/news/canada/calgary/volunteering-retirement-dementia-1.4110504>

<http://www.metronews.ca/news/calgary/2017/05/10/volunteer-work-reduces-risk-dementia-retired-seniors-prof.html>

University of Waterloo/Université de Waterloo

Prix et bourses

Sylvie Wiseman (Superviseure : Wendi Adair): Bourse de maîtrise du CRSH
« The influence of culture on relationship rupture and restoration. »

Rochelle Evans (Superviseurs : Winny Shen & Douglas Brown): Bourse de doctorat du CRSH
« When are leaders effective? It may depend on the follower: Using a novel method to assess people's leader images »

Yourie Kim (Superviseure : Winny Shen): Bourse de doctorat du OGS
« Behaviours supporting women's career advancement: A taxonomy & measure »

Rochelle Evans a gagné le prix "Top Posters" au congrès annuel de la *Society for Industrial and Organizational Psychology* (SIOP) à Orlando cette année. Écrit en collaboration avec Lindie Liang, Winny Shen, and Douglas Brown, l'article de Rochelle utilise une méthodologie qualitative pour prendre en compte les perspectives des superviseurs, en examinant leurs motivations et émotions associées à l'émission de comportements de supervision abusifs. Ce prix est donné aux 10 meilleures affiches sur toutes les soumissions reçues par le comité de SIOP.

Reconnaissance facultaire et prix

Ramona Bobocel a reçu le titre de *Fellow* de la Société Canadienne de Psychologie. Félicitations, Ramona !



UNIVERSITY OF
CALGARY

UNIVERSITY OF
WATERLOO



Wilfrid Laurier University/Université Wilfrid Laurier



Prix et bourses

Samantha Hancock (Superviseure : Ivona Hideg) : Bourse de doctorat du CRSH
« Helping or hindering? Interactive effects of employee accent and gender in the workplace. »

Su Kyung (Irene) Kim (Superviseure : Jessie Yujie Zhan) : Bourse de doctorat du CRSH
« Being deviant but with good reasons: Antecedents and consequences of pro-social rule-breaking behaviors in the workplace. »

Christianne Varty (Superviseure : Ivona Hideg) : Bourse de doctorat du CRSH
« Do organizational citizenship behaviours undermine women? The role of benevolent sexism. »

Victoria Daniels (Superviseure : Jessie Yujie Zhan) : Bourse de doctorat du OGS

Peter Fisher (Superviseur : Chet Robie) : Bourse de doctorat du OGS
« About us: Does 'our team' cause stereotype threat in selection testing? »

Francisca Saldanha (Superviseure : Laurie Barclay) : Bourse de doctorat du OGS
Annika Hillebrandt (Superviseure : Laurie Barclay) : Bourse de doctorat du OGS
« From doing to judging: Understanding when, why, and how our own behaviour influences our fairness judgments. »

Peter Fisher (un étudiant à la maîtrise du programme OB/HRM à la Lazaridis School of Business & Economics à l'Université Wilfrid Laurier) a reçu le prix « Best Masters' Thesis Award » (2016) du Human Resources Research Institute (HRI). C'est la 4e fois qu'un étudiant de maîtrise à Laurier reçoit cet honneur depuis 2011.

Bienvenu aux nouveaux membres de la Faculté

La Lazaridis School of Business & Economics à l'Université Wilfrid Laurier est heureuse d'accueillir trois nouveaux membres facultaires ! Félicitations, et bienvenu à Lindie Liang, Steve Risavy, and Meredith Woodwark !

C'est en forgeant qu'on devient forgeron



Lynda Zugec, M. A
The Workforce Consultants

Nous sommes tous conscients du besoin pour de meilleures pratiques basées sur les données issues de la recherche. Dans cette édition de « C'est en forgeant qu'on devient forgeron », nous sortons du Canada pour explorer un monde de praticiens opérant dans un environnement fort différent - l'Inde. Les auteures discutent des défis dans l'atteinte d'un environnement I/O basé sur la recherche en Inde, et comment un changement est actuellement en train d'y prendre place. Si vous êtes intéressés à en connaître plus sur la psychologie I/O en Inde, ou à joindre des collègues qui sont passionnés par la pratique basée sur la recherche, veuillez communiquer avec la *Community of Organizational Sciences in India* (COSI). Vous trouverez les coordonnées de COSI à la fin de cette rubrique.

Merci d'envoyer toutes informations, photos, Félicitations et toutes autres actualités de votre programme en I/O à Lindie : lliang@wlu.ca.

L'importance de monter un bon dossier pour de meilleures pratiques basées sur la recherche dans les organisations indiennes (OI)

Par Charu Khanna² avec la contribution d'Aarti Shyamsunder³ et de Yoshima Somvanshi⁴



Charu Khanna

« Simple question de volume » disait Sherlock Holmes (dans *Les aventures de l'Escarboucle bleue* d'Arthur Conan Doyle) « Un homme qui a un crâne de cette dimension doit avoir quelque chose à l'intérieur. »

Et c'est le cas de l'Inde. Un pays où tant de personnes doivent trouver un moyen d'exploiter leur talent. L'Inde étant saluée comme étant un marché émergent à forte croissance, et avec l'afflux global du nombre de firmes de consultants en psychologie I/O qui en résulte dans les dernières décennies, la gestion des talents ici est devenu un sujet d'intérêt pour les psychologues I/O. Le présent article vise à regarder ces tendances générales dans la gestion des talents en Inde, selon la perspective de la psychologie I/O, en plus d'explorer des opportunités pour faire avancer la prise de décision organisationnelle basée sur la recherche.

Tant d'OI (organisations indiennes), si peu d'IO (psychologues industriels et organisationnels) !

Le nombre de psychologues I/O en Inde est disproportionnellement bas en comparaison avec la population du pays. Dr. Shreya Sarkar-Barney et Dr. Matt Barney, dans leur article conceptuel de 2010 (paru dans le bulletin d'information de la SIOP) pourtant sur les défis et les opportunités pour les psychologues I/O en Inde, notent le manque de qualité des programmes de I/O offerts. Avec quelques rares exceptions, la psychologie I/O est généralement enseignée comme une petite part des programmes de développement organisationnel ou de MBA, et peut aussi être électif. Ceci fait en sorte que des différenciateurs critiques de la I/O, comme la psychométrie, la méthodologie, l'utilisation avancée de statistiques, et, avant tout, le cadre fondamental de l'approche scientifique-praticien, sont à la dérive.



Aarti Shyamsunder

De plus, les connaissances de base pour plusieurs travaillant en Inde comme consultants ou praticiens en I/O, en développement organisationnel ou en ressource humaine, datent et sont questionnables, ce qui permet aux certifications MBTI, FIRO-B ou DISC de passer comme étant des "expertises de l'évaluation" alors qu'elles s'appuient sur des théories du leadership qui ont été discréditées. Un des dangers dans ce genre d'environnement est l'importation non critique d'instruments psychométriques et de cadres théoriques de la gestion des talents développés ailleurs, sans tenir compte des nuances locales uniques.



Yoshima Somvanshi

Le besoin grandissant pour la psychologie I/O en Inde

Alors que les défis persistent, un changement est actuellement en train de prendre place, et nous nous dirigeons de plus en plus vers des pratiques basées sur la recherche en Inde, merci à différents facteurs :

- *Accent sur l'atteinte de résultats d'affaire.* Les firmes qui s'apprêtent à investir massivement dans l'embauche et le développement de leurs employés veulent évidemment connaître les conséquences organisationnelles de ces programmes, et sur l'efficacité des instruments de différenciation, comme par exemple, le potentiel élevé des performants, et le manque d'arrimage pour les candidats de moins bonne qualité. Ces demandes mènent à des discussions au sujet des programmes d'évaluation, la R&D et la validité et la fiabilité des instruments.
- *Rétention des talents.* La grande mobilité de la main d'œuvre n'est pas attendue dans une économie en croissance avec une main d'œuvre ambitieuse. Par contre, pour les organisations, le besoin de retenir les meilleurs talents et de s'assurer d'un bon arrimage

² Charu Khanna est consultante au *Leadership and Assessment practice* à Aon Hewitt, Mumbai. Auparavant, elle a travaillé pendant près d'une décennie dans la région de Washington DC. Elle a étudié à la Chicago School of Professional Psychology. Toutes les opinions exprimées dans cet article sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement les opinions de la Community of Organizational Sciences in India.

³ Aarti Shyamsunder mène aujourd'hui sa propre pratique de consultation, Psymantics Consulting, à l'extérieur de Bangalore, en Inde. Elle a travaillé en évaluation du potentiel, en développement du leadership et en D&I, tant en Inde qu'aux États-Unis. Elle a reçu son PhD de l'University of Akron, et participe à toutes les conférences de la SIOP depuis 2002 !

⁴ Yoshima Somvanshi est une consultante établie à l'extérieur de Pune, en Inde. Elle a travaillé dans différents secteurs, en évaluation et en développement du potentiel, en développement du leadership et en coaching. Elle détient une maîtrise en psychologie organisationnelle de Londres, et est membre de la SIOP depuis 2012.

pour les rôles critiques dans un marché compétitif signifie un besoin encore plus important de mettre en place des pratiques de gestion des talents de qualité. Les compagnies indiennes doivent également jongler avec une grande proportion d'employés au niveau d'entrée, qui sont armés de diplômes, mais qui manquent d'habiletés pour les situations réelles de travail. Ceci complique le bassin de talents, tant avec des candidats qualifiés et non-qualifiés, et les employeurs qui veulent se différencier de leurs concurrents doivent utiliser les meilleures pratiques de la gestion des talents en se montrant comme employeur de choix. Ainsi, les demandes pour de l'évaluation et le développement des compétences en Inde sont nombreuses, grandissantes et en constante évolution.

- *Évolution des pratiques de RH pour rejoindre les standards globaux.* Comme plusieurs organisations indiennes s'attendent de leurs employés qu'ils agissent avec des équipes et des clients globaux, l'exposition à des pratiques de calibre mondial a augmenté. Les firmes indiennes engagent aussi des candidats ayant étudié, habité et travaillé dans des marchés plus matures. Et surtout, elles sont en compétition pour retenir les talents avec des concurrents qui ont des pratiques de RH plus évoluées. Plusieurs organisations ont maintenant des centres d'expertises en RH, qui visent à institutionnaliser les meilleures pratiques globales dans le contexte indien.
- *Un changement politique qui permet le développement des compétences.* L'initiative « [Skill India initiative](#) » actuellement mise en place par le gouvernement met de l'avant pour les Indiens les pratiques en gestion des talents, telles que la formation, l'apprentissage et le développement et l'évaluation. La « National Skill Development Corporation », qui gère l'initiative, est un partenariat public-privé qui vise à promouvoir le développement des compétences en a) finançant les organisations qui offrent des formations de développement des compétences à leurs employés, et b) qui font la promotion des mécanismes de support, comme des académies « train-the-trainer ». Cette initiative a ainsi alimenté les demandes de services pour les firmes expertes en formation et en évaluation du travail.

Disséquer les tendances

Alors que plusieurs de ces phénomènes agissent comme influence favorisant l'adoption de pratiques basées sur la recherche en RH, d'autres travaillent dans la direction opposée.

Il est vrai que les organisations et les firmes de consultation puissent maintenant parler de la fiabilité et de la validité des instruments d'évaluation, ou que les recruteurs sont activement à la recherche de rares talents en I/O. Par contre, fouillez juste un peu plus loin, et vous verrez le diable dans les détails. La rigueur dans l'application manque sévèrement, et l'adhésion aux principes sacrés des psychologues I/O, comme les principes pour la validation et l'utilisation des pratiques en sélection du personnel, semble faible. Ceci n'est pas étonnant, considérant qu'une majorité de ceux qui font les évaluations ne proviennent pas d'un contexte I/O.

Comme avec toutes stratégies d'évaluation, nous devons également considérer le contexte distinct de l'Inde lorsque nous analysons son environnement de la gestion des talents. L'agilité, l'adaptabilité, et la persistance permettent aux personnes dans les espaces RH et de gestion des talents en Inde de remettre un grand nombre d'horaires qui seraient impensable dans des marchés plus matures. Par contre, s'attarder de manière trop sérieuse l'adage disant que les clients ont toujours raison mène à une peur de remettre en question l'autorité, et à la planification non adaptée pour réussir à suivre des horaires irréalistes, qui mènent souvent à la prise de raccourcis affaiblissant la qualité du processus en entier.

Cette analyse ne va pas sans dire que l'image globale est faible, mais surtout que malgré des avancements, il y a encore beaucoup de travail à faire. En fait, l'Inde peut s'embarquer dans des innovations pour le futur en tirant parti les experts en technologie des talents, et apprenant rapidement à appliquer le « Jugaad » - revirements créatifs pour tirer avantage des ressources limitées. Ainsi, il est excitant d'être psychologue I/O en Inde, avec le nombre grandissant d'opportunités pour mettre en place des processus et des systèmes à partir de rien, c'est notre plus grand effort de s'assurer que ceci soit fait de manière constante avec les meilleures traditions de la pratique de la psychologie I/O.

La mission de COSI

C'est avec cet objectif en tête qu'en 2014, un groupe de psychologues I/O s'est réuni pour exposer la valeur de la psychologie I/O et pour encourager l'utilisation de pratiques en RH et en gestion des talents basées sur la recherche en Inde. Les membres du comité COSI comprennent des académiques et des praticiens qui partagent un parcours en psychologie I/O et une connexion à l'Inde au travers de leur réseau professionnel et/ou personnel. Les membres de COSI partagent le but commun d'élever les standards des processus et des décisions liés à des personnes dans les organisations indiennes.

La mission de COSI est de :

- Encourager l'utilisation des approches basées sur la recherche pour les pratiques et décisions organisationnelles en Inde;
- Faire la promotion de l'utilisation de mesures et pratiques scientifiquement prouvées dans les organisations au travers de l'Inde;
- Augmenter la reconnaissance de la « marque » de la psychologie industrielle et organisationnelle et les sciences organisationnelles liées en Inde;
- Partager les connaissances professionnelles avec la communauté COSI.

Les travaux de COSI

COSI met en place une grande variété d'événements et de pratiques de sensibilisation pour atteindre sa mission. Récemment, COSI a lancé une série virtuelle trimestrielle qui se concentre sur le sujet de l'heure en Inde aujourd'hui : Les leader et le développement du leadership. Alors que COSI se concentre sur le changement des façons de penser dans les organisations, nous menons également des programmes de sensibilisation pour les professeurs et étudiants en I/O en Inde et aux États-Unis afin de commencer à rejoindre notre mission dès le début de la carrière des futurs professionnels.

Allant de l'avant, dans les prochains mois, COSI collaborera avec la SCPIO, l'Alliance pour la psychologie organisationnelle (Alliance for Organizational Psychology; AOP), et d'autres organisations similaires pour continuer de viser notre mission. Nos efforts seront également portés pour faciliter la recherche d'emploi et le recrutement des professionnels de la psychologie I/O en Inde.

Les efforts de COSI culminent habituellement lors d'une réception à la conférence annuelle de SIOP, offrant aux académiques, ainsi qu'aux praticiens, des possibilités de liens ou d'intérêts en Inde, et des opportunités pour relier, collaborer et contribuer à l'évolution du champ de la psychologie I/O et de sa pratique en Inde. Nous organiserons une réception lors de la prochaine conférence de la SIOP, et espérons vous y voir!

COSI vous invite

COSI accueille des gens provenant de différents contextes, qui pratiquent, enseignent, ou sont intéressés à des champs comme la psychologie industrielle et organisationnelle, la gestion, le développement organisationnel, ou le comportement organisationnel, et nous visons à encourager l'utilisation de pratiques basées sur la recherche dans les organisations. Alors que nous nous concentrons sur les pratiques organisationnelles en Indes, nous grandissons et apprenons de gens partout dans le monde. Que vous soyez du Canada, de l'Égypte, du Vietnam, ou de n'importe où, si vous êtes conscientisés sur l'utilisation des pratiques basées sur la recherche, s'il vous plait entrez en contact avec nous, et n'hésitez pas à partager !

Restez connecté avec COSI :

Site Web : <http://cosiconnect.wixsite.com/cosi>

Twitter : @connect_cosi

Facebook : <https://www.facebook.com/connectwithcosi>

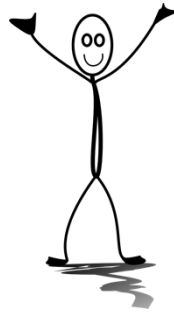
Courriel : cosiconnect@gmail.com



RÉFÉRENCES

- Barney, S. S., & Barney, M. (2010). India: Promises and pitfalls for I-O psychologists. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 47(4), 113–117.
- SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc.) (2003), *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (4th Ed.). College Park, MD: SIOP

Rapport sur l'état de la science



Lance Ferris, Ph.D.,
Université de Michigan State

Bienvenue au rapport sur l'état de la science où nous mettons en évidence des recherches récemment publiées ou sous 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 gauche de cette rubrique.

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.

Avoir une invalidité peut rendre la recherche d'emploi inquiétante, surtout qu'il n'est généralement pas clair comment les recruteurs réagiront à un employé éventuel qui a une invalidité. Compliquant encore plus les choses, les invalidités viennent dans toutes les formes et grandeurs : Certaines invalidités ne sont pas visible et pourrait ne pas être divulguées, certaines peuvent être causées par nos propres actions (e.g., avoir un problème d'audition suite à l'écoute de musique avec un volume trop élevé) alors que d'autres ne le sont pas nécessairement. Les conseils habituellement donnés aux applicant ayant des invalidités peuvent être mélangeant et contradictoires, passant d'arguments disant que les invalidités ne devraient pas être mentionnées pour réduire l'importance qui leurs seront données quant à comment elles vous ont aidé comme personne.

Quelle approche est la meilleure ? Un article sous presse pour publication au *Journal of Applied Psychology* par Brent Lyons de l'Université Simon Fraser et Natalya Alonso de l'Université de Colombie-Britannique, avec leurs co-auteurs Sabrina Volpone (University of New Mexico) et Jennifer Wessel (University of Maryland), s'intéresse à cette problématique. Spécifiquement, ils se sont intéressés à deux stratégies pour discuter des invalidités – mettre l'accent sur le fait que l'invalidité a rendu la personne meilleure (e.g., en apprenant comment gérer des situations stressantes), ou en ne soulignant pas l'impact d'une invalidité – en comparaison avec le simple fait de mentionner avoir une invalidité. Lyons et ses collègues argumentent que les deux stratégies devraient augmenter la tendance des recruteurs d'admirer l'applicant, tout en diminuant le niveau de pitié ressenti pour lui, ce qui mènerait à plus d'intentions d'embauche.

Par contre, ils argumentent aussi que la nature de l'invalidité est également importante. En particulier, les réactions pourraient être différentes pour ceux dont l'invalidité provient de situations incontrôlables (e.g., naître avec un problème de surdité) en comparaison avec ceux qui proviennent de situation contrôlables (e.g., tel que mentionné plus haut, suite à l'écoute de musique avec le volume trop élevé). Pour ceux dont les invalidités proviennent d'une situation contrôlable, les recruteurs pourraient sentir que l'applicant est téméraire et incompetent (ou du moins, au moment où l'invalidité est apparue). Dans cette situation, la divulgation de la stratégie utilisée pourrait avoir un impact. Spécifiquement, parce que mettre l'accent sur comment vous devenez une meilleure personne en raison de l'invalidité illustre que vous avez grandi et que vous vous êtes amélioré, ce qui répond mieux aux craintes des recruteurs plutôt qu'en se concentrant sur les attributs négatifs impliqués par les comportements qui ont causé l'invalidité. D'un autre côté, réduire l'accent sur l'impact de l'invalidité ne signifie pas que vous avez changé, mais simplement que l'invalidité n'a pas d'impact sur votre travail ; conséquemment, mettre l'emphase sur comment l'invalidité vous a changé pour le mieux pourrait être la meilleure approche.

Dans deux études, Lyons et ses collègues ont généralement trouvé un appui pour leurs hypothèses, en observant que le fait de mettre l'accent sur comment l'invalidité vous améliore comme personne (plutôt que de simplement mentionner que vous avez une invalidité) était la meilleure approche quand cette invalidité provenait de circonstances contrôlables; et ne pas mettre l'accent sur l'invalidité (plutôt que de simplement mentionner que vous aviez une invalidité) n'avait pas d'influences sur les intentions d'embauche.

Si vous êtes intéressés à en lire plus, voici la référence complète de l'article :

Lyons, B. J., Volpone, S. D., Wessel, J. L., & Alonso, N. M. (in press). Disclosing a disability: Do strategy type and onset controllability make a difference? *Journal of Applied Psychology*.

Mise au point des communications



*Joshua Bourdage, Ph.D.
Université de Calgary*

Les communications de la SCPIO continuent de s'améliorer progressivement avec de nouveaux développements. Notre webmestre (Duygu Gulseren) continue de travailler sans relâche et nous avons travaillé afin de s'assurer d'un nombre important de changements structuraux à notre site web afin de mieux servir nos membres, et pour améliorer l'image de la SCPIO aux gens de l'extérieur du domaine de la I/O. Par exemple, nous avons maintenant des mises à jour fréquentes de la section « Nouvelles ». De plus, nos blogs – qui originalement étaient divisés entre trois forums, académique, praticien et étudiant – sont maintenant assemblés en un seul, suivant l'idée que nous désirons réduire l'écart entre ces divisions. Notre plus récent article porte sur les contrats psychologiques a été rédigé par Dr. Yannick Griep, a reçu beaucoup d'attention. Avec cet article, nous avons lancé et testé un nouveau format, plus professionnel, pour nos articles. Dans l'ensemble, notre analyse suggère que le site web de la SCPIO continue de grandir – l'année dernière seulement, nous avons reçu plus de 20 000 visionnements uniques.

De plus, la sphère des médias sociaux continue d'aller bon train. De manière importante, j'aimerais accueillir avec enthousiasme Timur Ozbilir, notre nouveau coordonnateur des médias sociaux. Pour ceux qui étaient au congrès de la SCP, vous avez probablement observé Timur travailler sans relâche avec notre photographe (Cristina Marcu) afin d'augmenter la visibilité de nos activités à la conférence, incluant les gagnants des prix et nos excellents présentateurs. Timur a des idées fantastiques pour la suite, et vous verrez notre présence sur les médias sociaux augmenter. Une petite mise à jour sur notre objectif quant à notre présence sur les médias sociaux, depuis le lancement sur les différentes plateformes il y a un peu plus de 2 ans, nous avons vu une augmentation constante, avec 291 membres sur notre page Facebook, 452 sur Twitter et 251 sur LinkedIn. Nos publications peuvent obtenir jusqu'à 1000 visionnements. Puisque nous avons habituellement aux alentours de 250 membres, nous observons qu'un nombre grandissant d'individus non membres sont maintenant engagé et informé à propos de la SCPIO. De manière générale, la trajectoire des deux dernières années était de doubler les résultats de l'année précédente, je suis donc excité de voir la croissance des prochaines années.

Finalement, notre bulletin d'information continue de se prospérer. Lance Ferris continue de faire un travail admirable sur ce projet, et le nouveau format, créé en collaboration avec Lynda Zugec et Sarah Bourdeau est fantastique. Dans les prochaines années, nous continuerons de travailler fort pour promouvoir notre excellent bulletin d'information dans nos différentes plateformes.

En terminant, cette édition du bulletin d'information sera ma dernière en tant qu'éditeur des communications. Au cours des quelques dernières années, j'ai accompli beaucoup, et j'ai observé le rôle d'Éditeur se modifier et grandir. Cela a été un honneur pour moi d'avoir la chance de m'intégrer dans un moment où plusieurs opportunités se sont présentées pour augmenter la visibilité de la SCPIO de manière dramatique. Je suis reconnaissant du dur labeur de notre équipe de collaborateurs spéciaux dans les dernières années, qui nous a permis de développer une forte fondation, et je suis excité d'introduire notre nouvel éditeur, Dr. Yannick Griep, Professeur assistant à l'Université de Calgary. Bienvenue Yannick, nous sommes enthousiastes de voir comment tu prendras place dans ton nouveau rôle !



*Yannick Griep, Ph.D.
University of Calgary*

J'aimerais remercier la SCPIO d'avoir voté pour moi pour le rôle d'éditeur, et j'ai hâte de commencer dans ce nouveau rôle! Avant de remplacer Josh, j'aimerais prendre quelques secondes pour me présenter à ceux que je n'aurais pas eu la chance de rencontrer lors de la conférence de la SCP. J'ai récemment joint l'Université de Calgary comme professeur assistant, après avoir complété mon doctorat à la Free University de Bruxelles en Belgique. À l'Université de Calgary, je suis le directeur du laboratoire « Mutuality and Reciprocity Lab » où moi et mon équipe composée de trois étudiants au doctorat, deux étudiants

de maîtrise et six assistants de recherche étudiants comment la perception d'un bris du contrat psychologique influence la relation employé – employeur. Je suis particulièrement intéressé à comprendre comment ces bris de contrat psychologiques influencent les comportements de représailles et de contre-représailles, et à comprendre comment la relation employé – employeur peut dérailler, et comment les observateurs réagissent à ces interactions. De plus, plusieurs membres de mon laboratoire, incluant moi-même, s'intéressons à la promotion et à l'étude de comportements de santé dans les milieux de travail, et à comment ces comportements peuvent être stimulés ou entravés par les conditions d'embauche. J'ai suis très heureux de pouvoir faire partie de la SCPIO pour les prochaines années!

Mise à jour des étudiants



*Sarah Bourdeau, B.Sc.
Université du Québec à Montréal*

Bonjour chers étudiants de la SCPIO!

J'espère que vous passez un superbe été jusqu'à maintenant. C'était un plaisir de rencontrer certain d'entre vous durant le congrès de la SCP à Toronto en juin dernier. Cette année, nous avons eu droit à un excellent congrès, avec des présentations de grande qualité réalisées par nos membres étudiants. Félicitations à tous ceux qui ont présenter leurs travaux, ainsi qu'au gagnants de nos prix !



Prix RHR-Kendall

Edward Yeung, étudiant au doctorat à l'University of Waterloo, qui a gagné le prix RHR-Kendal pour son article « *Diversity Recruitment: Broken Promises or Unrealized Potential?* »

Prix de l'affiche scientifique étudiante

1^{ère} place: Canaan Legault, University of Waterloo, « *Goal Frame Moderates the Relationship Between Self-Efficacy and Resource Allocation.* »

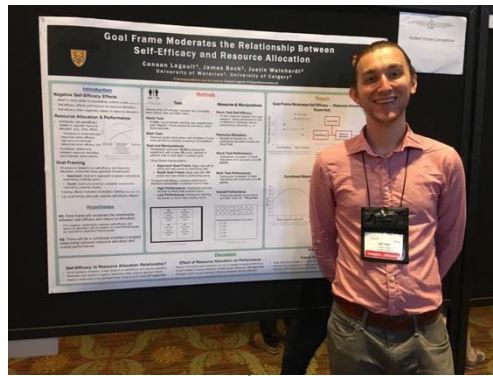
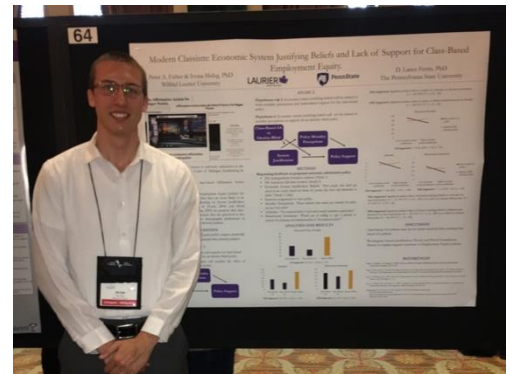
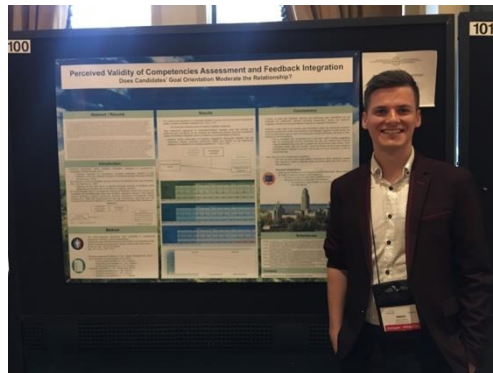
2^e place : Peter Fisher, Wilfrid Laurier University, « *Modern Classism: Economic System Justifying Beliefs and Lack of Support for Class-Based Employment Equity.* »

3^e place: Simon Trudeau, Université de Montréal, « *Perceived Validity of Competencies Assessment and Feedback Integration: Does Candidates' Goal Orientation Moderate the Relationship?* »

Mention honorable : Rachael Jones-Chick, University of Guelph, « *Detecting Deception in Employment Interviews Using Reality Monitoring.* »



Lynda Zugec, Présidente de la SCPIO, et Edward Yeung, gagnant du prix RHR-Kendall 2017

1^{ère} place : Canaan Legault2^e place : Peter Fisher3^e place : Simon Trudeau

Mention honorable : Rachael Jones-Chick

Deuxièmement, je veux remercier tous ceux qui ont participé à cette édition de notre activité Étudiant-Mentor. J'espère sincèrement que vous avez eu la chance d'avoir des conversations engageantes et de créer des liens avec des mentors qui vous seront bénéfiques pour votre carrière d'étudiants, et pour la suite. Comme vous l'aurez sûrement remarqué, cette année nous avons décidé de faire les choses un peu différemment, et nous voulons savoir si vous avez aimé le nouveau format. Nous avons créé un sondage à cet effet, le lien est ci-dessous. Je veux aussi remercier nos merveilleux mentors qui ont accepté de participer à notre événement. Votre participation est des plus appréciée, nous étions très heureux d'avoir chacun d'entre vous. Finalement, je veux remercier l'équipe de la SCPIO, et spécialement, Lynda Zugec, qui est maintenant notre présidente-sortante, pour leur support pendant la préparation et la réalisation de l'événement.

La suite

Dans les prochains mois, je vais commencer à travailler sur différentes initiatives pour nos membres étudiants avec notre représentante des étudiants de premier cycle, Prachi. Puisque nous ne pourrons pas tout faire, nous avons créé un sondage afin de sonder votre opinion pour sélectionner les projets dans lesquels nous impliquer. Nous voulons également avoir votre opinion sur les événements du congrès annuel, incluant le programme, l'activité Étudiant-Mentor, l'activité de réseautage et la soirée conjointe avec la section militaire.

Votre opinion est très appréciée et importante pour nous. Vous pouvez accéder au sondage ici : <https://goo.gl/forms/6O6pWTPe9H2Q8Xi42>

Je vous souhaite un merveilleux été !

Le coin du congrès



Ivona Hideg, PhD
Wilfrid Laurier University

Avec la conférence de la SCP étant juste un mois derrière nous, c'est un moment parfait pour réfléchir sur une autre conférence fantastique et intéressante, et le programme engageant de la SCPIO (et je ne dis pas seulement cela parce que j'étais coordonnatrice du programme, et que le programme devait donc être fantastique!). Cette année, nous avons été honorés d'avoir Dr. Michele Gelfand comme présentatrice invitée! J'ai vraiment eu l'impression qu'une heure pour sa présentation n'était pas suffisante, Dr. Gelfand étant une si bonne oratrice, et sa présentation était une véritable récompense! Il vaut la peine de mentionner que bien que nous ayons décidé d'inviter Dr. Gelfand, elle a été sélectionnée par tous les présentateurs invités par le comité exécutif de la SCP puisque son expertise est reconnue par tous, et parce que ses intérêts sont importants pour plusieurs sections de la SCP. Ceci était un honneur additionnel et une occasion de visibilité de plus pour la SCPIO! En plus, nous avons eu droit à plusieurs symposiums fantastiques, bien préparés et bien reçus (pour certains d'entre eux, il n'était même pas possible de trouver une chaise si vous étiez quelques minutes en retard!). Dr. Peter Hausdorf a organisé un symposium sur les effets post-traumatiques et les stratégies de coping dans les politiques; Dr Gary Latham a organisé un symposium sur la flexibilité en milieu de travail; Franki Kung a organisé un symposium sur la diversité (que j'étais particulièrement excitée de voir, et j'admets qu'il s'agit de travaux portant sur mes propres intérêts de recherche!) et Dr. Tom O'Neill a organisé un symposium sur les équipes performantes. De plus, nous avons eu droit à un grand nombre de discussions « round-tables », à des présentations courtes « GIMME-5 » (un nouveau format de présentation introduit par la SCP cette année), et comme à chaque année, la session d'affiche était un amalgame de recherches de pointe en psychologie I/O et en comportement organisationnel au Canada.

En plus d'avoir un programme engageant, nos événements sociaux étaient aussi très populaires. Nous avons eu notre traditionnel événement étudiant-mentor organisé par notre représentante des étudiants. J'aimerais prendre un moment pour remercier Sarah Bourder d'avoir réalisé un absolument merveilleux événement. Sarah a travaillé fort pour jumeler les étudiants avec les mentors de leurs choix (ce qui n'était pas une tâche facile considérant que nous avons plus de 20 mentors et 30 étudiants!). C'était super de voir que tant de mentors était heureux de contribuer à notre communauté et donner de leur temps à nos étudiants pour leur développement professionnel et de leur formation. L'événement était suivi par notre tout premier « Mixer » où nos membres et aussi des non-membres étaient invités. Donc oui, nous avons eu droit à un nouvel événement cette année ! Cette événement s'est avéré être très populaire, et a eu un grand succès (l'endroit était rempli, et nous avons perdu le compte du nombre de personnes qui étaient présentes !). De plus, nous avons eu notre traditionnel événement militaire-I/O organisé par la section Militaire, dirigé par Dr. Damian O'Keefe, qui a encore une fois, fait un travail remarquable avec cet événement. C'est lors de cette soirée que nous avons annoncé les gagnants étudiants pour les prix RHR-Kendall pour le meilleur article étudiant, et le prix des meilleurs affiches étudiantes (trois prix, et donc, trois gagnants!). J'aimerais vous inviter à féliciter nos gagnants : Edward Yeung (Université de Waterloo) a gagné le RHR Kendall Award, Cnaan Legault (Université de Waterloo) a gagné le premier prix pour l'affiche, Peter Fisher (Wilfrid Laurier Université) le 2^e prix, Simon Trudeau (Université de Montréal), le 3^e prix, et Rachael Jones-Chick (Université de Guelph) a reçu une mention honorable pour son affiche. J'aimerais aussi vous inviter à féliciter Dr. Blake Jelley, qui a reçu le prix 2017 *Joan Finegan Award for Outstanding Contributions to CSIOP* !

Je pourrais parler encore et encore du fait que la conférence était merveilleuse et engageante (et encore fraîche à ma mémoire!), mais à ce point, je vais arrêter et changer de direction. J'aimerais vous introduire notre nouveau coordonnateur de programme pour la prochaine année et pour notre congrès 2018 à Montréal : Dr. Josh Bourdage, de l'Université de Calgary. Au court de la prochaine année, je manquerai de sommeil, serai fatiguée, mais aussi immensément heureuse, puisque mon mari et moi accueillerons bébé #2. Pendant que je serai en congé de maternité, Josh a gracieusement accepté de prendre ma place pour le rôle de coordonnateur de programme ! Alors que je quitte le poste, j'aimerais remercier l'équipe de l'exécutif pour une belle et productive année (j'ai réellement apprécié faire partie de cette équipe spéciale !) et j'aimerais dire un merci

spécial à Silvia Bonaccio pour son aide tout au long de l'année ! Sans plus attendre, j'aimerais vous souhaitez à tous un bel été, et une belle année, et surtout, vous inviter à accueillir Josh, notre nouveau coordonnateur de programme !



Et voici un petit texte d'introduction et des informations pour la prochaine conférence de la part de Josh : « Je suis heureux de prendre le rôle de coordonnateur de programme pour la prochaine année. Ayant participé au congrès de la SCP pour les 10 dernières années, j'ai appris à apprécier les forces uniques et les opportunités que cette conférence apporte, et j'espère pouvoir miser sur celles-ci. Cette année, un défi unique nous attend, alors que la conférence de la SCP sera tenue dans le cadre de la conférence ICAP, et nous devons donc nous attendre à une diversité internationale et une conférence encore plus excitante. Vous ne voudrez pas manquer ça ! Gardez l'œil ouvert sur nos médias sociaux et notre page web pour des informations

quant aux dates limites pour soumettre vos travaux et pour les procédures, et nous avons tous hâte de vous y voir! »

Cinq minutes pour profiter de notre top 5



Points forts des cinq cas en droit du travail les plus divertissants que nous ayons vu cette année

Tyson Jackson and Erika Ringseis⁵
TransCanada

Quiconque dirait que le droit est plate ou sec ne parlent probablement pas du droit du travail. À ce temps de l'année, avec les longues journées, et les chaudes soirées d'été, nous aimerions vous inviter à bien vous installer, relaxer, et profiter d'un bon verre de limonade alors que vous lisez

notre top 5 des cas en droit du travail de 2017.⁶

Número 5 : Pliez-vous aux règles du jeu et tout ira bien⁷

Les procédures d'urgence ont toujours été des standards importants dans le milieu du travail. Elles permettent aux employés de rester alertes, et agissent comme un rappel de comment agir dans la rare éventualité d'une urgence. Le centre de réhabilitation Heritage Park Care Center de Denver a décidé de rappeler à leurs employés la bonne manière d'agir avec un scénario où un tireur entrerait dans le bâtiment. Plutôt que d'ennuyer les employés avec une présentation PowerPoint, l'officier de police Zimmerman s'est porté volontaire pour jouer le rôle d'un tireur dans une pratique de sécurité active. Le problème est que le centre de soin n'a pas avisé ses employés de la pratique. Zimmerman est entré dans le bâtiment avec un fusil en plastique caché dans sa ceinture, et a demandé à l'employée Michelle Meeker de lui montrer quelque chose à l'intérieur d'une pièce dans un corridor. Meeker l'a dirigé, et lorsqu'elle a entré dans la salle, Zimmerman a levé son chandail pour montrer son fusil. Terrifiée, Meeker a crié et supplié Zimmerman pour sa vie. En chuchotant, Zimmerman a mentionné à Meeker qu'il s'agissait d'une pratique. Meeker ne savait pas si elle pouvait lui faire confiance. Zimmerman lui a demandé d'aller chercher deux ou plus de ses collègues et de les ramener dans la pièce, et elle a écouté ses ordres, terrifiée qu'elle ne quitterait pas la pièce en vie. La pratique a continué, personne n'a été tiré avec le fusil en plastique, et les employés ont été escortés à un débriefing.

Meeker a décidé de poursuivre le centre, mentionnant qu'elle avait souffert de grave détresse psychologique et émotionnelle, et a reçu 85 000\$ en compensation.

Un petit avertissement la prochaine fois?

⁵ Tyson Jackson est un étudiant à l'Université McMaster, et qui a l'honneur douteux de joindre l'équipe ressources humaines de TransCanada cet été. Erika Ringseis, PhD (I/O Psych, Penn State), J.D. (Calgary), gère cette équipe, et croit que l'honneur est plus que douteux.

⁶ Tous ces cas n'ont pas été entendus par la course n 2017, mais ils ont tous été portés à notre attention dans la dernière année. Une version précédente de cet article a été présentée oralement au *DLA Piner annual labour and employment law client conference*.

⁷ <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/colorado/codce/1:2014cv02101/150006/158/>

Numéro 4: Le prix est FAUX⁸

Si vous avez apprécié le visionnement de « Ferris Bueller's Day Off », ce cas mérite certainement votre attention. Madame Cashwell n'a pas vécu comme son nom le laisserait croire.

En tant qu'employée du service de poste des États-Unis (United States Postal Service), Madame Cashwell a complété une demande pour la compensation d'emploi, affirmant souffrir de douleurs à l'épaule droite, au bras et au cou, à force de devoir mettre les chariots de poste dans la voiture. Sa demande a été acceptée, et elle a été diagnostiquée avec une souche cervicale et des contraintes de l'épaule droite. Mme Cashwell a commencé à recevoir 3000 \$ par mois suite à sa demande. Quelques années plus tard, le rêve de Mme Cashwell est devenu réalité, et elle a été appelée à être participante à l'émission « The Price Is Right! » Après avoir gagné la première ronde préliminaire, Mme Cashwell a pu tourner la fameuse « grosse roue », pas seulement une fois, mais bien deux. Levant ses deux mains bien en haut de la tête, attrapant les poignées, et utilisant tout son corps pour faire tourner la lourde roue. Malheureusement, cela lui a coûté plus que la partie.

Tout le monde a droit à ses 15 minutes de gloires... pour Mme Cashwell, un ancien collègue de travail l'a vu à la télé, et a partagé l'information avec d'autres. Comme on s'y attendrait, des investigateurs internes sont devenus suspicieux qu'il y ait eu fraude. Après avoir fouillé un peu, les investigateurs ont découvert des photos sur son profil Facebook où Mme Cashwell descendait en « ziplining », ou elle se pendait au bout de ses bras dans les caraïbes (pas trop mal pour quelqu'un qui n'est même pas capable de lever son bras au-dessus de l'épaule). Cashwell a décidé de plaider coupable de fraude, et a dû payer 30 000 \$ en restitution, et a été en probation pour trois ans. Son argent n'a définitivement pas été bien obtenue.

Numéro 3: « PEP Rally Smackdown »⁹

Vous savez ces matins lents ? Ceux où les minutes semblent s'éterniser une à une alors que vous buvez tranquillement votre café ? Votre attention et concentration complète se porte à simplement garder les yeux ouverts, et vous espérez que votre patron ne passera pas par votre bureau alors que vous vous enfoncez de plus en plus dans votre bureau ? Et bien, Alarm One Incorporated a un plan pour vous garder réveillé ! Essayez de commencer vos matins avec des rassemblements comme on retrouve dans les fraternités universitaires, avec du chant, des applaudissements, et piquer les autres dans le visage. Qu'est-ce qui arrive si vous arrivez en retard, ou si vous n'arrivez pas à atteindre vos quotas de vente ? Et bien vous vous ferez donner la fessée. Oui, la fessée. De manière audible, publique, en plein milieu du rassemblement.

Pour une étrange raison, Janet Orlando était particulièrement fâchée de s'être faite donner la fessée au travail, et a poursuivi Alarm One Inc. Orlando a reçu 1.7 million de dollars pour des revendications d'harcèlement sexuel, bien qu'il y ait eu des opportunités égales de se faire donner des fessées pour les hommes et les femmes. La défense alternative de la compagnie était que ces événements permettaient de mettre en place des activités de construction de la camaraderie, ce qui n'a pas tenu, étrangement. Pendant la poursuite, les avocats d'Orlando ont expliqué que « la preuve la plus parlante était qu'ils ont demandé à une femme dans la cinquantaine de se placer devant ses collègues majoritairement masculin et âgé de 18 à 24 ans, de placer ses mains au mur et ont demandé à ses collègues de lui taper les fesses avec une affiche en métal ». Les lecteurs pourraient trouver intéressant de noter que la compagnie a finalement fait faillite. Peut-être qu'il n'y avait simplement pas assez de personnes pour donner la fessée pour tous les employés qui n'arrivaient pas à atteindre leur quota de vente ?

Numéro 2: Poisson d'avril pour la période de probation¹⁰

Southwest Airlines a la tradition de faire des farces à leurs employés qui ont réussi à passer au travers de leur période de probation avec succès. Le superviseur de Marcie Fuerschbach a pensé que ce serait une bonne idée de demander à deux officiers de police de faire assemblant d'arrêter Marcie lors de la célébration de la fin de la période de probation pour l'accueillir dans la famille Southwest. Les officiers ont approché Fuerschbach à son comptoir d'achat de billets bondé et lui ont mentionné qu'ils ont découvert un mandat d'arrêt lorsqu'ils ont réalisé une vérification de ses antécédents. Les officiers lui ont passé les menottes, et l'ont mené à un ascenseur à 15 pieds de son comptoir. Fuerschbach s'est fondu en larme, et s'est mise à trembler de manière

⁸ <http://abc11.com/archive/9519406/>

⁹ <http://employerlawreport.default.wp1.lexblog.com/files/2013/09/Orlando-v.-Alarm-One.pdf>

¹⁰ <http://caselaw.findlaw.com/us-10th-circuit/1464363.html>

incontrôlable. Les officiers ont gardé leur sang-froid, et ont refusé de répondre à ses questions lorsqu'elle demandait s'il s'agissait d'une blague.

Éventuellement, un collègue a crié félicitations, et une marée d'applaudissement a retenti dans l'aéroport bondé. Fuershbach n'a pas incliné la tête, embrassé ses collègues, ou apprécié les rires de la foule. Non, Mme Fuerschbach n'était pas amusée. Elle a dû faire appel à des traitements professionnels pour la détresse émotionnelle et a été diagnostiquée avec un syndrome de choc post-traumatique suite à l'événement. Fuerschbach a poursuivi la compagnie aérienne, et après trois ans d'appels et de poursuite, la cour d'appel des États-Unis (U.S. Court of Appeals) a décidé que Mme Fuerschbach pouvait poursuivre les policiers pour dommage et intérêt (gardez cela en tête lors de la planification de votre prochain poisson d'avril).

Numéro 1 : Raccrochez avant d'être accroché¹¹

Sandy Armstrong, une gestionnaire pour la United States Steel Corporation, a donné une présentation à M. Robeson et ses collègues au sujet de la politique organisationnelle d'harcèlement sexuelle et de discrimination. Le jour suivant, Robeson a appelé Armstrong durant l'heure de lunch pour se plaindre au sujet de son contremaître. Armstrong n'a pas répondu, et Robeson a laissé un message sur sa boîte vocale, lui demandant de retourner son appel. Croyant qu'il avait raccroché, Robeson s'est mis à se plaindre de Mme Armstrong à ses collègues, et une tirade de plusieurs minutes d'insultes offensives dirigées à Armstrong s'en est suivie, telles que « Avez-vous vu cette femme ? » et « Oui, j'aimerais m'asseoir et lui parler... sans que nous portions de chandail... ». ¹² Et bien, malheureusement pour Robeson, il n'avait pas raccroché son téléphone, et tout ce qu'il avait dit a été enregistré et envoyé à Armstrong sur sa boîte vocale. Oups !

Robeson a immédiatement été congédié. Les auteurs croient que l'employeur n'a pas fait de suivi sur les plaintes d'harcèlement de M. Robeson...



¹¹ <http://law.justia.com/cases/federal/district-courts/michigan/miedce/2:2009cv11231/238262/27/>

¹² Les propos sont paraphrasés... la majorité des commentaires de M. Robeson comprenaient des insinuations sexuelles et un langage qui faisait rougir les auteurs, ils ne sont donc pas répétés ici.



2016-2017 EXECUTIVE & NEWSLETTER EDITOR

--

2016-2017 COMITÉ EXÉCUTIF, ÉDITEUR DU BULLETIN, & COORDINATEUR DE LA LISTE DE DISTRIBUTION ÉLECTRONIQUE

Chair/Présidente

Dr. Lisa Keeping
Wilfrid Laurier University/Université Wilfrid-Laurier

Editor/Éditeur

Dr. Yannick Griep
University of Calgary/Université de Calgary

Past Chair/Présidente-sortante

Lynda Zugec, M.A.
The Workforce Consultants

Student Representative/Représentante des étudiants

Sarah Bourdeau
University of Québec in Montréal/Université du Québec à Montréal

Chair-Elect/Président-élu

Dr. Tom O'Neill
University of Calgary/Université de Calgary

Membership Coordinator/Coordonnatrice des adhésions

Dr. Winny Shen
University of Waterloo/Université de Waterloo

Secretary-Treasurer/Secrétaire-Trésorier

Dr. Nicolas Roulin
University of Manitoba/Université de Manitoba

Newsletter Editor/Éditeur du bulletin

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

Program Coordinator/Coordonnateur de programme

Dr. Joshua Bourdage
University of Calgary/Université de Calgary

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