



The Canadian Industrial & Organizational Psychologist

Volume 27, Number 4

Summer 2011

Chair's Column	1
CSIOP Membership	4
CSIOP News	5
Conversations	6
Big Country	7
Communications Update	17
Student Update	17
Making Terminated Employees "Whole"	18
Job Postings	20

Chair's Column

R. Blake Jelley, PhD
University of Prince Edward Island

(La version française est à la suite de la version anglaise)

I am privileged to be the 2011-12 Chair of CSIOP! Participating on the CSIOP Executive Committee since 2007 (as Secretary and Chair-Elect) has been a great way for me to learn about our section, stay connected with friends across the country, and make new ones. I think the Canadian I/O community is a wonderful, supportive network and I am proud to be part of it. I am especially appreciative of the efforts of those who have served, continue to serve, or are joining the Executive Committee. The strength of our section is a function of volunteers' efforts.

I urge you to participate with CSIOP in various ways: attend CSIOP (and other) portions of the CPA convention, join us for the traditional I/O-Military Social at CPA, recruit a new

member, help organize or conduct a pre-CPA CSIOP Institute, serve on a special task force, take your turn(s) on the Executive Committee, or offer feedback on issues facing CSIOP (see below).

As Cheryl Lamerson noted in the previous Chair's Column of *The Canadian Industrial & Organizational Psychologist* (vol. 27, no. 3), there was a session of particular interest to CSIOP that was part of the joint CPA-North American Correctional and Criminal Justice Psychology Conference. As per my July listserv posting, that symposium (#15373), Pre-employment Psychological Assessment of Police Candidates, conflicted with the I/O poster session making it difficult for many CSIOP members, including me, to attend. (That symposium was part of the NACCP program, not the CSIOP program – thanks to Kevin Kelloway for his work on the latter!). CSIOP Past Chair, Cheryl Lamerson, and Chair-Elect, François Chiochio, attended, while CSIOP member, John Tivendell, served as a panelist. As a result of feedback provided about that presentation and the associated document, Dr. Dorothy Cotton prepared a revised version that she agreed to allow us to circulate for further feedback. If you haven't already done so, please review the draft of *The Pre-employment Personality Assessment of Police Candidates: Principles and Guidelines for Canadian Psychologists* posted to the CSIOP listserv in late July. I can re-send the document, if required. Dr. Cotton has asked:

1. whether there are changes that need to be made
2. whether you individually are supportive of them
3. what we as a profession would like to do with these guidelines.

I am not certain what may come of those guidelines, but think it is important for CSIOP members to take this opportunity to have input. Given that some of the issues could involve clarification of roles for I/O and clinical psychologists generally (i.e., beyond police selection), I'd like all CSIOP members to at least scan the document. Should CSIOP oppose, support, or remain neutral about those guidelines? What changes may be needed to help clarify roles that I/O and clinical psychologists may play in selection processes for police officers? I do find it interesting that apparently fractious interactions between I/O and clinical psychologists on related matters coincided with Dr. Lamerson's column on the Russell Williams trial and subsequent questions for discussion (see Vol. 27, no. 1, 2010 & Vol. 27, no. 2, 2011):

“What is the role of clinical assessment of psychopathology in selection? Alternatively, how much should selection processes and instruments seek to assess psychopathology? Can/should I/O psychologists conduct and interpret these assessments? Should only clinical psychologists be performing these assessments? Can we work together in effective teams?”

Although I was not particularly hoping to deal with licensure issues during my term as CSIOP Chair, the police selection issue and above questions have generated some renewed thinking and discussion about I/O and statutory licensure or registration in psychology, as well as others forms of credentialing (i.e., voluntary certification). These represent concerns beyond the police sector.

I had some initiation to credentialing and related assessment programs, beyond psychology as a profession, while working at the Ontario Police College (OPC). In one case, I was asked to serve on a panel reviewing proposals for services that CSIOP members, and others, could provide. To my dismay, I learned that the original Request for Proposals specified licensure as a psychologist in Ontario as a “mandatory” evaluation criterion. The specification of licensure as mandatory, I argued, eliminated the majority of firms and individual consultants who could effectively do the work specified. The adjudication panel was charged with selecting from a very limited number of proposals. Were Ontario taxpayers well-served by the mandatory specification of licensure? I doubt it.

When I first joined the CSIOP Executive Committee I stumbled across (... or better “found as a result of my environmental scan”) a consultation process for Non-IT Task and Solutions Based Professional Services meant to develop consistent procurement vehicles across the federal government for business, human resource management, and project management services. Chair Steve Harvey allowed me to initiate contact and represent CSIOP as part of those consultations. My primary concern, based on my experience at OPC, was that “mandatory” criteria could be enacted that could prohibit otherwise qualified CSIOP members from bidding on federal contracts. For example, if the Certified Human Resources Professional (CHRP) designation was deemed mandatory for HRM consulting, then CSIOP members would need to hold that designation to even submit a proposal or be listed among qualified vendors. I was

happy to learn that relevant professional certifications were to be eligible for certain point allocations, but were not to be made mandatory.

I did question other aspects of plan drafts, like why in one version the professional engineer (PEng) designation was worth additional points for compensation consulting work, whereas the Certified Employee Benefit Specialist (CEBS) was not. I also suggested that registration or licensure as a “psychologist” in a given jurisdiction could be relevant for some services (hence worth points) and that other designations, notably the CHRP, seemed relevant for service-provision areas in which that designation was, for some reason, not recognized for additional points. Some CSIOP members hold CHRP or are licensed as psychologists and could benefit from those additional points in a competitive process. However, my main reason for suggesting modifications to the list of “relevant” credentials in given domains was the content or face validity of that credential and the associated body of knowledge.

I have recently attended licensure-oriented sessions at SIOP and CPA conventions, and reviewed model acts and literature related to licensure – the 2010 APA Model Licensure Act seems encouraging; the 2010 model aAt of the Association of State and Provincial Psychology Boards is NOT (and may be the more influential model among regulators). The CSIOP Past Chair is a valuable resource with respect to credentialing given her experience running the CHRP-related examinations. Also, the newly formed Alliance for Organizational Psychology (AOP) which will bring together I/O federations is an important potential ally and source of information about credentialing and other issues facing I/O psychologists. (Congratulations and thanks to Gary Latham for his vision and championing of AOP.)

What are your thoughts on licensure or other forms of credentialing? Are you licensed to practice psychology? Why or why not? Can you call yourself an I/O “psychologist” and thereby bring visibility to our field through your good work? Is your area of practice restricted? Are you sure? Do you know of evidence that licensure actually protects the public (vs. the profession through higher earnings)? Do you hold other credentials (e.g., CHRP)? Why or why not? Would you be interested in an I/O certification (e.g., a voluntary credential)? Should we be working to develop accreditation mechanisms for I/O programs and, generally, better prepare I/O students to be licensed? Are there research opportunities for you related to licensure or certification (see Lengnick-Hall & Aguinis, Human Resources Management Review, in press, doi:10.1016/j.hrmr.2011.03.001)?

Food for thought and discussion. I welcome your comments.

Je suis privilégié d'être le président de la SCPIO 2011-12 ! Participer au comité exécutif de la SCPIO depuis 2007 (en tant que Secrétaire et président élu) a été un excellent moyen pour moi d'apprendre au sujet de notre section, de rester en contact

avec mes amis à travers le pays, et d'en faire de nouveaux. Je pense que la communauté I/O canadienne est un merveilleux réseau de soutien et je suis fier d'en faire partie. Je suis particulièrement satisfait des efforts de ceux qui ont servi, qui continuent à servir, ou qui viennent de rejoindre le comité exécutif. La force de notre section est fonction des efforts des bénévoles.

Je vous invite à participer avec la SCPIO de diverses manières: participer à la SCPIO (et autres) composantes du Congrès de la SCP, rejoignez-nous pour le traditionnel événement social que nous tenons conjointement avec la section militaire durant le congrès de la SCP, recrutez un nouveaux membre, aidez à organiser l'institut SCPIO qui a lieu juste avant le congrès, servez au sein d'un groupe de travail spécial, prenez votre place sur le Comité exécutif, ou offrez vos commentaires sur les enjeux de la SCPIO (voir ci-dessous ?).

Comme Cheryl Lamerson l'a noté dans la rubrique précédente de la présidence du Psychologue industriel et organisationnel Canadien (vol. 27, no. 3), il y avait une séance d'un intérêt particulier pour la SCPIO lors d'une séance conjointe de la SCP et de la North American Correctional and Criminal Justice Psychology. Comme indiqué dans mon envoi massif par courriel de juillet, le symposium (# 15373) Pre-employment Psychological Assessment of Police Candidates, était en conflit avec la séance d'affiches I/O ce qui a rendu difficile pour plusieurs membres de la SCPIO, dont moi, à y assister. (Ce colloque s'inscrivait dans le cadre du programme NACCP, pas le programme SCPIO - merci à Kevin Kelloway pour son travail sur ce dernier!). La présidente sortante de la SCPIO, Cheryl Lamerson, et le Président élu, François Chiocchio, ont assisté, tout comme John Tivendell en tant que membre et panéliste. A la suite de commentaires formulés au sujet de cette présentation et des documents afférents, le Dr Dorothy Cotton a préparé une version révisée qu'elle était d'accord pour nous permettre de faire circuler pour favoriser plus de feedback. Si vous ne l'avez pas déjà fait, s'il vous plaît examinez l'ébauche de « The Pre-employment Personality Assessment of Police Candidates: Principles and Guidelines for Canadian Psychologists » envoyé à notre liste de distribution courriel à la fin de Juillet. Je peux envoyer à nouveau le document, si nécessaire. Le Dr Cotton a demandé:

1. s'il ya des changements qui doivent être faites
2. si vous êtes en faveur individuellement
3. ce que nous en tant que profession aimerions faire de ces directives.

Je ne suis pas certain de ce qui peut ressortir de ces lignes directrices, mais je pense qu'il est important que les membres de la SCPIO profitent de cette occasion pour faire des commentaires. Étant donné que certaines des questions pourraient impliquer une clarification des rôles pour les psychologues I/O et les psychologues cliniciens en général (c.-à-d. au-delà de la sélection au sein du corps policier), je voudrais que tous les membres de la SCPIO puissent au moins y jeter un coup d'oeil. La SCPIO devrait-elle opposer, soutenir ou rester neutre

au sujet de ces lignes directrices? Quels changements seraient nécessaires pour aider à clarifier les rôles que les psychologues I/O et les psychologues cliniciens peuvent jouer dans les processus de sélection des agents de police? Je trouve intéressant que les échanges plutôt frusquets entre les psychologues I/O et psychologues cliniciens ont coïncidés avec les rubriques du Dr Lamerson au sujet du procès de Russell Williams et les questions subséquentes à la discussion (voir vol. 27, no. 1, 2010 & Vol 27, n ° 2, 2011):

“Quel est le rôle de l'évaluation clinique de la psychopathologie dans la sélection? Aussi, dans quelle mesure les processus de sélection devraient-ils tenter d'évaluer la psychopathologie? Les psychologues I/O peuvent-ils/doivent-ils conduire et interpréter ces évaluations? Les psychologues cliniciens doivent-ils être les seuls à effectuer ces évaluations? Pouvons-nous travailler ensemble dans des équipes efficaces? “

Bien que je n'espérais pas particulièrement faire face à des problèmes de permis et de règlements professionnels durant mon mandat comme président de la SCPIO, le problème de la sélection de la police et des questions ci-dessus ont généré une réflexion renouvelée au sujet de la professionnalisation et de l'enregistrement des psychologues I/O, ainsi que d'autres formes de certification (c.-à-d. la certification professionnelle). Ces éléments sont des préoccupations au-delà du contexte précis des corps policiers.

J'ai une certaine expérience de l'accréditation et de l'évaluation des programmes, au-delà de la question de la psychologie en tant que profession, alors que je travaillais à l'Ontario Police College (OPC). Dans un cas, j'ai été invité à siéger à un comité de révision des offres de services que les membres de la SCPIO, et d'autres, pouvaient faire. A ma grande consternation, j'ai appris que la demande initiale d'invitation aux offres de services précisait qu'il fallait « obligatoirement » être psychologue enregistré en Ontario. J'ai argué que cette obligation aurait pour résultat d'éliminer la majorité des entreprises et des consultants individuels qui pourraient effectivement faire le travail spécifié. Le comité de sélection dû choisir à partir d'un nombre très limité de propositions. Les contribuables ontariens ont-ils été bien servis par la spécification obligatoire de permis? J'en doute.

Quand j'ai rejoint le Comité Exécutif de la SCPIO je suis tombé sur (... ou mieux encore, j'ai «trouvé à la suite de mon analyse de l'environnement») un processus de consultation pour les services de solutions professionnelles non-reliées aux technologies de l'information qui avait pour objectif de développer des procédures d'approvisionnement cohérentes partout dans la fonction publique fédérale, pour les affaires, les ressources humaines et la gestion de projet. Le président de SCPIO, Steve Harvey, m'a permis d'initier un contact et de représenter la SCPIO dans le cadre de ces consultations. Ma principale préoccupation, basée sur mon expérience à l'OPC, était que le critère «obligatoire» pourrait interdire aux membres qualifiés de la SCPIO de soumissionner sur des contrats fédéraux. Par exemple, si la certification CRHA est considérée comme obligatoire pour la consultation en matière de GRH, les membres

SCPIO auraient besoin d'avoir cette désignation avant même de présenter une proposition ou d'être classés parmi les fournisseurs qualifiés. J'ai été heureux d'apprendre que des certifications professionnelles pertinentes ont été conservées avec un pointage pour les titulaires, mais ne sont obligatoires.

J'ai remis en question d'autres aspects similaires dans l'ébauche de ces documents, comme par exemple pourquoi dans une version la désignation d'Ingénieur professionnel (PEng) valait des points additionnels alors que la désignation Professionnel spécialisé dans les bénéfices marginaux (CEBS) ne l'était pas. J'ai aussi suggéré que l'enregistrement ou autorisation d'exercer en tant que «psychologue» dans une juridiction donnée pourrait être pertinente pour certains services (et donc valoir des points) et que d'autres appellations, notamment le titre de CRHA, qui semblaient pertinentes pour la prestation de certains services ne recevait, sans que je sache pourquoi, aucun pointage. Certains membres de la SCPIO détiennent une certification CRHA ou sont des psychologues agréés et pourraient bénéficier de ces points supplémentaires dans un processus concurrentiel. Cependant, ma principale raison de suggérer des modifications à la liste des accréditations « pertinentes » dans des domaines donnés a été le contenu ou la validité apparente de ce diplôme et de la base de connaissances à laquelle il fait référence.

J'ai récemment assisté à des séances de travail au sujet de ces questions à la SIOP ainsi qu'à la SCP, examiné des modèles de constitution, et des écrits légaux relatifs au permis. La « 2010 APA Model Licensure Act » semble encourageante; la « Act of the Association of State and Provincial Psychology Boards » NE L'EST PAS (et peut être le modèle le plus influent parmi les législateurs). Le président sortant de la SCPIO est une ressource précieuse en matière de délivrance de titres compte tenu de son expérience de gestion des examens de la CRHA. En outre, la nouvelle Alliance for Organizational Psychology (AOP) qui fédérera au niveau international les associations de psychologie I/O est une source d'information importante et une alliée potentielle au sujet de l'accréditation et d'autres défis auxquels les psychologues I/O font face. (Félicitations et merci à Gary Latham pour sa vision et son leadership concernant l'AOP.)

Quelles sont vos réflexions sur l'accréditation et d'autres formes de reconnaissance des titres? Êtes-vous autorisé à exercer la psychologie en tant que personne agréée? Pourquoi ou pourquoi pas? Pouvez-vous vous appeler « psychologie I/O » et ainsi donner une visibilité à notre domaine grâce à votre bon travail? Est-ce votre domaine d'exercice est protégé? Êtes-vous certain? Avez-vous des données probantes à l'effet que votre accréditation protège réellement le public (comparativement à la profession grâce à des revenus plus élevés)? Tenez-vous d'autres titres (par exemple, CRHA)? Pourquoi ou pourquoi pas? Seriez-vous intéressé par une certification en I/O (par exemple, un titre à obtention volontaire)? Devrions-nous travailler à développer des mécanismes d'accréditation pour les programmes I/O et, plus généralement, de mieux préparer les étudiants I/O à être accrédités? Y a-t-il des pos-

CSIOP NEWS ITEMS

**Do you have news items you would like to
would like to share? Contact:**

Arla Day, Saint Mary's University

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

sibilités de recherche pour vous concernant ces problématiques d'accréditation et de permis (voir Lengnick-Hall & Aguinis, Human Resources Management Review, sous presse, doi: 10.1016/j.hrmr.2011.03.001)?

Voilà qui devrait meubler nos réflexions et susciter la discussion. Je vous invite à commenter.

CSIOP Membership
Deborah Powell, PhD
University of Guelph

We have had 9 new members join CSIOP since June 2011. Welcome to all of our new members (and welcome back if you have re-joined CPA!).

A very warm welcome goes out to:

*Full and Affiliate
Members*

Éamon Gill

Patricia Mensah

Catherine Loughlin

Associate Members

Aviva Greenstein

CPA Special Affiliates

Marc Bérubé

Susan Vaz

Student Members

Joseph Carpini

Helen Lee

Gina Gaul

Although we still have a few more weeks of summer, the new school year is not far away! If you have new students arriving into your graduate program, please encourage them to join CPA and CSIOP. We will be sending some information about CSIOP out to new students in the fall. For now – enjoy the rest of summer!

CSIOP News Items

Arla Day, PhD

Saint Mary's University

I hope everyone has been enjoying the summer! The I/O group has been very busy across Canada.

Funding News

Congratulations to everyone who has received funding. I've mentioned a few below (please email me if I missed you).

Michael Leiter and colleagues from Nova Scotia, Ontario, and PEI received funding from CIHR to evaluate an evidence-based approach to improving first line managers' ability to manage the social environment of their healthcare work settings.

Kevin Kelloway received SSHRC funding to study leadership motivation, and CIHR funding to look at new models of care in long term care

Catherine Loughlin and Kara Arnold received SSHRC funding to support their work on women and leadership.

Arla Day and Lori Francis received funding to continue their work on ABE (Achieving Balance in Life & Employment), a workplace stress and work-life conflict intervention.

Jeffrey Spence and Harjinder Gill at the University of Guelph both received SSHRC funding

Three students at Saint Mary's received SSHRC Bombardier scholarships: Congratulations to Kate Calnan, Stephanie Gilbert, & Patrick Horsman!

Jobs, Promotions, and Awards

Stéphane Brutus has been promoted to the rank of professor at Concordia (and has one more year left in his position of chair of the Management Department).

Harjinder Gill was promoted to the rank of Associate Professor at University of Guelph

Nick Turner was the recipient of the Early Career Researcher Award at the NIOSH/APA Work, Stress, & Health conference last May.

Concordia has two recent OB/HR graduates (both of whom were supervised by Gary Johns): Magda Donia defended her dissertation entitled: Do Motives Matter? Uncovering the Value of Motives Underlying Organizational Citizenship Behaviors. She is now Assistant professor at the University of Ottawa. Elena Lvina defended her dissertation entitled: "Political Skill in the Team Context: Team Political Skill Composition and Team Effectiveness." She is now a Post-Doctoral Fellow at HEC Montreal.

At the University of Guelph, Evelina Rog recently defended her PhD and Amanda Feiler won the RHR Kendall award at CPA.

Neil Fassina and Krista Uggerslev (U of Manitoba) have taken positions at the Northern Alberta Institute of Technology in Edmonton starting in January. Neil has been hired as the Dean of the J.R. Shaw School of Business and Krista has accepted a Research Fellow.

Tara Reich, a PhD graduate from U of Manitoba, has started a tenure-track job at the London School of Economics.

Congratulations and good luck to all of you!

Publications

Kevin Kelloway and Cary Cooper have an in-press book entitled: "Occupational Health and Safety in Small and Medium Sized Enterprises."

Upcoming Conferences

To help you in your conference planning, check out the table at top of the next page (thanks to Nick Turner for putting this table together).

As always, I would love to hear from all of you. Please send any newsworthy items to me.

Arla.Day@smu.ca; 902-420-5854

2012 Conference Dates	Name & Location	Submission deadline
April 11-13, 2012	10th EAOHP Conference, Zurich, Switzerland	November 14, 2011
April 26-28, 2012	27th Annual SIOP conference, San Diego, CA	September 14, 2011
May 24-27, 2012	APS conference, Chicago, IL	Early Feb 2012 (TBA)
June 1-2, 2012	CARWH, Vancouver, BC	TBA
June 9-12, 2012	ASAC conference, St. John's, NF	Early Feb 2012 (TBA)
June 14-16, 2012	CPA Conference, Halifax, NS	Mid November 2011 (TBA)
June 26-28, 2012	3rd Biennial IWP Conference, Sheffield, UK	November 18, 2011
July 22-27, 2012	30th International Congress of Psych, Cape Town, SA	December 1, 2011 (registration)

Conversations: Big Conversations
François Chiocchio, PhD, PMP, CHRP.
Université de Montréal

(La version française est à la suite de la version anglaise)

In this issue of the newsletter, the conversation gets bigger. Recall that in last year's summer issue of this newsletter, I challenged you to span all and any boundaries, and learn to learn from each other. I said "We live in a big country. We have geographic boundaries, many time-zones, and two official languages. CSIOP is comprised of students, academics and practitioners. Some are affiliate members; others are full members. We play different roles in many types of organisations. It is tempting to believe we are different. Chances are you don't really know what others are doing, the challenges they face, or how they address them. You probably don't know how others' experiences and accomplishments can benefit your work, your job, your projects."

Well the results are in the Big Country section of this issue! An east to west fly-over will bring you a story of mentorship (Newfoundland and Labrador), thoughts on what it is to be the sole I/O person in a province (PEI), a short history of I/O psychology in Canada (New-Brunswick), the ties between I/O psychology and health (NS), an account of efforts to unite I/O across Canada's language divide (Quebec), an example of the good work done by a student-led faculty-mentored consultancy (Ontario), a story of a great collaboration between a manager and a business prof (Manitoba), thoughts on the challenges and pride associated in making I/O psychology better known (Saskatchewan), reflections on teaching and mentoring grad students (Alberta), and finally, a story on the re-branding of a coaching service (British-Columbia).

In short, Big Country is a Canadian kaleidoscope of coast-to-roast I/O experiences. It's simple, yet extraordinary at the

same time. Big Country is simple because all it does is offer a glimpse into ordinary people's lives as they go about doing what they do. Big Country is extraordinary because despite surface differences, we get to experience unity through our common linkage to I/O psychology. It's extraordinary because we get to see ourselves.

Why not make Big Country a regular feature of The Canadian Industrial & Organizational Psychologist? All you need to do is write a short/essay (about 300 words) that features a personal experience with I/O psychology. What did you do that you are proud of or that was fun? What was your role? What was the result? Did it involve students, the community, an organisation, government, academics, a special collaborator? What did you learn? Why is this meaningful to you and for I/O psychology? Span boundaries. Join the conversation.

François Chiocchio
f.chiocchio@umontreal.ca

Conversations: Grandes conversations
François Chiocchio, PhD, PMP, CHRP.
Université de Montréal

Dans ce numéro du bulletin, la conversation devient plus importante. Rappelez-vous que l'an passé à pareille date, je vous mettais au défi de franchir toutes nos frontières quelles qu'elles soient afin d'apprendre à apprendre les uns des autres. Je disais "Nous vivons dans un grand pays. Nous avons des frontières géographiques, plusieurs fuseaux horaires et deux langues officielles. La SCPIO est composée d'étudiants, de professeurs et de praticiens. Certains sont des membres affiliés, d'autres des membres à part entières. Nous jouons des rôles différents dans plusieurs types d'organisations. La tentation est là de croire que nous sommes différents. Je parie que vous ne savez pas vraiment ce que les autres font, leurs défis et comment ils les relèvent. Vous ne savez probablement pas comment les expériences et les accomplissements des autres peuvent être utiles à votre travail, à

vos projets. “

Eh bien, les résultats sont dans la rubrique Grand pays de ce numéo! En survolant le pays d’est en ouest, vous découvrirez une histoire de mentorat (Terre-Neuve-et-Labrador), une réflexion sur ce que c’est d’être le seul psychologie I/O dans une province (Î.-P.-É.), une courte histoire de la psychologie I / O au Canada (Nouveau-Brunswick), les liens la psychologie I/O et la santé (N.-É.), un compte rendu des efforts pour unir la psychologie I/O par-delà les barrières linguistiques canadiennes (Québec), un exemple du bon travail fait par une boîte de consultants menée par des étudiants et appuyée par le mentorat de professeurs (Ontario), une histoire d’une grande collaboration entre un gestionnaire et un prof d’affaires (Manitoba), des réflexions sur les défis et la fierté associés à faire mieux connaître la psychologie I / O (Saskatchewan), des réflexions sur l’enseignement et de mentorat des étudiants diplômés (Alberta), et enfin, un chronique sur le rétablissement de l’image de marque d’un service de coaching (Colombie-Britannique).

En bref, Grand Pays est un kaléidoscope d’expériences I/O canadiennes. C’est à la fois simple et extraordinaire en même temps. Grand pays est simple, car on n’y aperçoit qu’une tranche de la vie de personnes ordinaires qui vaquent leurs occupations habituelles. Grand pays est extraordinaire parce que, malgré les différences de surface, nous avons la chance de nous découvrir unis par le truchement de notre lien commun à la psychologie I / O. C’est extraordinaire, parce que cela nous permet de nous voir.

Pourquoi ne pas faire de Grand pays une rubrique régulière du Psychologue industriel et organisationnel canadien? Tout ce que vous devez faire est d’écrire une courte histoire ou essai (environ 300 mots) qui raconte une expérience personnelle avec la psychologie I / O. Qu’avez-vous fait qui vous rend fier ou qui a été plaisant? Quel fut votre rôle? Quel fut le résultat? L’histoire implique-t-elle des étudiants, la communauté, une organisation, le gouvernement, des universitaires, un collaborateur spécial? Qu’avez-vous appris? Pourquoi est-ce significatif pour vous et pour la psychologie I / O? Traversez les frontières. Participez à la conversation.

François Chiocchio
f.chiocchio@umontreal.ca



Big Country

*François Chiocchio, PhD, PMP, CHRP.
Université de Montréal*

(La version française est à la suite de la version anglaise)

Newfoundland and Labrador

Bridging research and application among Canadian health care executives

Kate Dupre

Memorial University of Newfoundland

I work in the Faculty of Business Administration at Memorial University in St. John’s, Newfoundland and Labrador. Among the many things I love about my job and the field I work in, is the opportunity to see our research applied in practice. A striking example of this for me has been my involvement in the Executive Training for Research Application (EXTRA) program.

The EXTRA program is supported by a group of partnering organizations: the Canadian Health Services Research Foundation, the Canadian College of Health Service Executives, the Canadian Nurses Association, the Canadian Medical Association, and a consortium of 12 Quebec partners, represented by the Agence des technologies et des modes d’intervention en santé (AETMIS). Each year a small cohort of Canadian health-care executives are selected to go through the EXTRA program. EXTRA aims to teach fellows to use research to make evidence-based decisions in healthcare organizations. EXTRA fellows apply what is learned from the program to an intervention project that responds to issues within their own organizations. I have acted as the research mentor for two of the fellows that have gone through this program.

Despite my small role in this program, it has been an exciting and rewarding one. It has been exciting to see the research we do applied in the health care setting. It has been exciting to see executives so enthusiastic about our research and about how it might make a difference to the work they do. It has been exciting to see these individuals strive towards, and succeed in keeping their research knowledge current, while working within their intense roles. And it has been exciting to see the wonderful individuals I mentored move into government policy positions, knowing that they are aware of the far-reaching implications of their decisions, and see a responsibility to ensure their decisions are informed by solid evidence.

Investing time in a training program designed to develop skills that promote evidence-informed management has positive implications on so many levels – from individual well-being to the health of the country in general. Being able to be a part of something like this is not only personally rewarding, but I also think highlights the value of fields like I/O Psychology and Organizational Behaviour to our collective Canadian well-being.

Prince-Edward Island

Me, Myself, and I: I/O Psychology in PEI

R. Blake Jelley

University of Prince Edward Island

Canada's smallest province is home to the lowest number of CSIOP members – 1. Consequently, consensus within the PEI I/O “community” is relatively easy to achieve. What’s happening in I/O on the Island today? Well, I ate breakfast, checked my e-mail, am doing some CSIOP-related work, and will work on a paper. Unavoidably, it seems a discussion of what’s happening in I/O on the Island must involve some self-description. A native “Islander,” I returned to PEI to join the UPEI School of Business in 2007. Previously, my family and I lived in London, Ontario. I completed each of my three degrees at Western and worked for almost five years at the Ontario Police College. Most of my research collaborations to date started at Western or OPC and many involve, among others, I/O folks in psychology departments and business schools.

Serving on the CSIOP executive has helped me maintain a strong connection to I/O psychology. I am pleased to serve as your Chair this year. Hopefully, I’ll see you at the 2012 CPA convention in Halifax. You may want to include a visit to PEI as part of your easterly journey. There are some regular I/O visitors to PEI and at least one CSIOP member who plans to build a cottage on the Island. Your Island visit (or relocation) could combine business and pleasure. For example, you may want to host a summer institute on the Island to achieve a fantastic blend of professional development with seafood, beaches, golf, cycling, etc. We should talk!

Nova Scotia

I/O Psychology in Nova Scotia

Kevin Kelloway

Saint Mary's University

For the past several years I’ve worked on CPA committees and have spent a fair amount of time trying to convince colleagues in clinical that psychology is not, by definition, a health care profession. I would point out that the group I represented (CSIOP) was one of the largest sections in CPA and that I/O psychologists were not health care providers. So.... Imagine my chagrin as I describe I/O psychology in Nova Scotia.

In Nova Scotia, I/O psychology is primarily (although not exclusively) about health. Certainly among academics, most who would claim to be in I/O would also identify themselves as occupational health psychologists who are primarily focused on issues of health, safety, healthy workplaces etc. Much of this activity is focused at Saint Mary’s where we have eight full-time faculty members associated with the I/O program as well as I/O types in the Business School – all of these are also members of the CN Centre for Occupational Health and Safety. Four I/O psychologists in the province hold Canada Research Chairs focused on health-related issues. In addition

to me (SMU, Psychology), Drs. Arla Day (SMU, Psychology), Catherine Loughlin (SMU, Management) and Michael Leiter (Acadia U, Psychology) do work in the area.

The single best thing we do in this regard is that, in conjunction with the Association of Psychologists of Nova Scotia, we (actually Arla) run APA’s Psychologically Healthy Workplace Award (PHWA). Every 2nd year we host an awards competition in which companies apply for PHWAs. As part of the vetting process, we survey employees and conduct site visits. In doing so, we get to see our research in practice – talking to managers and employees in organizations that are trying to implement research based practices to improve the wellbeing of employees. In the off years when there is no competition, we host a healthy workplace conference – again, a chance for researchers and practitioners to meet and exchange findings. Not only do we get to highlight our research, the conference and awards ceremonies provide opportunities to network with organizations and to identify areas for collaboration. Promotion of the PHWAs has placed I/O psychology at the center of the healthy workplace movement in Nova Scotia. So in Nova Scotia, at least, I/O is all about health (but don’t tell anyone).

New Brunswick

I/O psychology in New Brunswick

John Tivendell

Université de Moncton

This is probably a case of “in the eye of the beholder”, but industrial and organizational psychology in New Brunswick, while not large, still has an important place. In the beginning, here as almost everywhere in Canada, few psychologists identified themselves as specialists in I/O psychology. In central Canada there were exceptions, such as with the Bell Canada team in the early 1970s or with the people involved with the Canadian Forces since the Second World War. For example we know that Professor Ed Webster from University McGill was among the first in Canada to be involved with I/O psychology. He certainly had an impact on the other side of the mountain where the Université de Montréal established the the first graduate program in I/O psychology. Though Webster’s memory has faded since, he probably also had an impact in New-Brunswick through his students, some of which have in turn influenced psychologists in the province. I think of professor and later department Chair James Easterbrook who established himself at UNB Fredericton in 1963. On the French side at l’Université de Moncton (UdeM) clinical psychology Chevenelle’s (University of Ottawa) psychometrics influenced training and research.

We know that Ed helped influence the first graduate programme in Canada, the one at l’Université de Montreal (the other UdeM). For example the oldest amongst you might recall that it was in a corner at the CPA convention in 1974 that one of Ed’s more famous students, professor Pat Rowe at the University of Waterloo, who along with Michael MacCalian

at l'Université d Ottawa, and I at l'UdeM would beget the idea of CSIOP. We soon contacted Gary Latham and formally got together in 1975 to launch CSIOP.

The first New Brunswick psychologists formally trained in I/O psychology at the University of Aston in Birmingham, England, I arrived in l'Université de Moncton in May 1974. In fact this was just months before professor Victor Catano, trained in the US of A, would join Saint Mary's University and simultaneously we would help establish a foothold for I/O psychology in the Maritimes. As elsewhere in Canada, but perhaps a tad more so amongst francophones, there were few who sought specialty training such as in I/O. In fact in 1974 there was only one other psychologist, working for the then New Brunswick Power Commission, who felt that his work was of I/O in nature. This was Richard Cormier who had done his graduate work in clinical psychology in my university, U de M, albeit graduating prior to my arrival back in Canada. He has since retired. Barry Spinner would later join the team at UNB Fredericton in the 1980's, and he has since both trained a number of graduate students and done some really interesting research in I/O, with the Canadian Forces among other organisations. In fact the Canadian Forces have been a significant partner in many endeavours for all three of us, Barry, Vic and I. For instance I was the first civilian professor of I/O psychology to be invited to spend his sabbatical with then CFPARU in Toronto and I know that Victor has also spent a sabbatical with them, and certainly all three of us have continued to work with them over the years.

Although psychology continues to turn out mostly graduates in clinical and clinical related psychology, and still fails to adequately market the advantages of I/O careers, most every psychologist has to brush up on I/O psychology if just to pass the EPPP exam and obtain his or her professional registration. Perhaps accumulating over time, today there are oodles of current and former UdeM students in I/O spread across the world, from Hong Kong and Taipei, across Canada and on to Athens. In fact a group of former UdeM psychology students now working in various federal organizations in Ottawa are often referred to as the Moncton Mafia.

Quebec

Reconcile and unite the two linguistic solitudes of Canada in industrial-organizational psychology.

Jacques Forest
ESG-UQAM

François Leduc
Chair, SQPTO

As bilingual Canadians living in Quebec, it is sometimes surprising how federal structures are often replicated at the provincial level, which is also the case for industrial-organizational psychology.

On the one hand, the Société Québécoise de Psychologie du Travail et des Organisations (i.e., Quebec's Society for Psychology of Work and Organisations) has its own unilingual French website (www.sqpto.ca), its own annual conference, its definition of work and organizational domain (Foucher & Leduc, 2008) and of six specific areas of practice (i.e., staffing and high-potential assessment, diagnosis and organizational development, training management personnel, professional and technical career management and reallocation, professional coaching in organisations, and mental health at work and employee assistance (Foucher & Leduc, 2008) .

On the other hand, the Canadian Society of Industrial-Organizational Psychology has its own unilingual anglophone website (<http://www.csiop.ca>), its own annual conference, and domain definition (http://psychology.uwo.ca/csiop/position_paper.asp) comprised of eight specific areas (i.e., job and work analysis, recruitment and selection, performance appraisal, teamwork, training and development, employee motivation, employee health and well-being, leadership).

Like us, you will find that that's a lot of similarities with one difference: the language. In 2006 and 2007, Jacques Forest wrote in this newsletter attempts undertaken to bring the two associations closer (with the help of Stéphane Brutus, Steve Harvey, Bruno Roy and François Chiocchio) but these attempts were not conclusive in part because of the language barrier.

In our view, the two associations representing the psychology of work and organizations, that is SQPTO and CSIOP, would do well to join forces rather than duplicate their efforts. In the future, we will persist in our efforts towards that goal and we encourage you to overcome the language barrier and create mutually beneficial partnerships.

It is our common interest to understand that difficulties organizations face in these turbulent financial and economic times, issues of governance and employee mobilization would be better taken care of if we could promote a united vision and expertise and engage in a positive view of people and organizations. We must help to strengthen the bond between the unique attributes of life contingencies and organizations.

Ontario

I/O Psychology in Ontario: Strengthening hiring in the public sector
Peter Hausdorf
Guelph University

Over the past few years several initiatives have been launched through the Ontario government to increase the professionalism of public sector and quasi-public sector roles. Organization and Management Solutions (OMS), which is a student based consulting firm operated from the Department of Psychology at the University of Guelph, has had several opportunities to support the government in these initiatives. Our primary role in these projects has involved job analysis, structured interview design and structured interview training.

For all of this work, functional job analysis (Fine & Cronshaw, 1999) was used with subject matter experts to identify the outputs, tasks, knowledge, skills and abilities needed for the roles. In addition, performance oriented skills modeling (POSM) was implemented to provide more specific information about the skills needed for the positions being analyzed. The POSM establishes behaviourally anchored ratings scales for each skill that can be used as rating scales in structured interviews (Cronshaw & Jethmalani, 2005). Following the job analysis and interview design, managers from client organizations were trained on how to implement the structured interview. These sessions focused on the theory and research with respect to structured interviewing as well as considerable practice conducting the interview. In all cases, participants and clients were impressed with the services provided by OMS in these projects.

I am proud of this work for several reasons. Firstly, these projects demonstrate that I/O Psychology has had a positive impact on the design and implementation of selection systems in Ontario. Secondly, it confirms that I/O Psychology plays an important and credible role in supporting our local organizations. Thirdly, graduate students from OMS played a critical role in all of these projects. They demonstrated their professionalism and competence as well as their ability to learn and apply the skills developed in graduate school. Finally, this work confirms the important foundation of I/O Psychology as a discipline that combines both research and practice to enhance organizational systems.

Manitoba

Bouncing Ideas and Floating Control Groups

Nick Turner

University of Manitoba

Calls like this don't come very often. At least not to me. Three years ago, a manager at a federal agency called the Asper School of Business general information line asking if anyone would be interested in helping her measure the effectiveness of a supervisor coaching program she was developing. Coaching. Not another one of those programs, I thought. But someone interested in evidence-based evaluation of training from the outset? Worth a call back, I thought. She explained a bit about the proposed program, but wanted to bounce some ideas off of me over coffee.

When we met, she explained that, for the purposes of comparison, we would need two groups: supervisors who received the coaching, and supervisors who didn't receive the coaching. What did I think, she said? A control group, I thought. Not the usual practitioner response of "let's roll the whole training program out across everyone because I need to use up the training budget before fiscal year end." The Force is strong with this one, I thought.

One of her other lingering concerns was that there was no way she could give all the supervisors the coaching at the same time. She wondered if supervisors who didn't get the coaching at first but ultimately wanted it would differ from those who neither knew about nor wanted the coaching. What did I think? A wait-list control group, I thought. This is becoming very interesting.

She had two final concerns. First, she wanted to make sure that it was coaching skills that were being taught in the training (wow, someone who actually wants a manipulation check!); and, second, she wanted to know if the coaching had a real impact – particularly on the employees of the supervisors. She thought maybe distributing an employee satisfaction survey via the intranet before the coaching training and at multiple time points after the coaching training would give her the data she needed to see if the coaching worked? Bingo. I was hooked. Cook and Campbell would be giddy.

Three years on, we have finished the quasi-experiment on coaching and employee well-being. We had the great fortune of working with an enthusiastic MSc student who doubled as researcher and capable project manager, and an equally enthusiastic computer wizard inside the agency who made collecting data via the notoriously troublesome intranet a dream. The project has served as an evidence-based pilot and exemplar for other training projects within the agency, and helped the manager develop her coaching program.

Just the other day, I got a phone message from the same manager. She has a project in mind, and wants to bounce some ideas off of me over coffee.

Saskatchewan

Who am I? What do I do?

Babatunde Ogunfowora

University of Regina

Two years into my undergraduate degree program, I was on course to becoming a medical doctor. I would complete the pre-requisite courses to get into med school, and perhaps even do well enough to get early admission after my third year. All of that changed when I took a psychology class as one of my electives. The class, taught by an I/O psychology faculty, opened my eyes to a world of new possibilities. Of course, I would have to explain to family and friends why I was deserting medicine for such an "uncertain" career path in psychology. I soon grew tired of the questions: "what do you do with a psychology degree?" "what is this I/O psychology that you keep talking about?" "how much does one make with a degree in psychology anyways?" "are you sure you don't want to apply to medicine... or at least consider engineering or business?"

Today, as I reminisce in my office at the business school, I realize that, in a way, I am still facing the same sorts of questions from before. Although my business card informs me that I am an assistant professor of "human resources and organizational behaviour," the framed degree on my wall announces to the

world that my doctorate training is in Industrial/Organizational Psychology. Every once in a while, during office hours, I catch the drifting eyes of weary business students as they peruse the degrees on my wall – I enjoy watching the confusion form in their faces, and imagine the questions and thoughts forming gradually in their heads: What in the world is I/O psychology? What does psychology have to do with business? No wonder the Intro to OB class sometimes feels like a psych class... how much does he get paid?

Such questions are not limited to business students. At social gatherings, I still find myself constantly having to explain to people how I came about my job teaching and conducting research in a business school. Yet, I enjoy talking about I/O psychology. I enjoy telling people about the importance of studying people's behaviors, attitudes, emotions, and so on in the workplace. You should see their faces light up when I describe my work on personality and how it helps to better understand people's tendencies in the workplace... sometimes even before they are hired! It gets tiring from time to time though, especially when I have to explain to my uncle for the 20th time that I do not teach or conduct counseling with business people to help them deal with "mental health issues" at work. To him, psychology is all about counseling... perhaps this is the only way that he can link psychology to business...sigh.

I am relentless, however, in my quest to bring I/O psychology to the people around me. At the start of each semester, I proudly put up my PowerPoint slide that links I/O psychology to whatever course I am teaching: Introduction to Organizational Behavior, Recruitment and Selection, Performance Management, and so on. So far, I have taught close to 300 students and they have all completed personality tests in class. They seem to enjoy this experience quite well. I am still working on a way to make my "Reliability and Validity" lecture more enjoyable... It is quite the challenge.

I would like to think that business students that take my classes have a better appreciation for I/O psychology, and take that knowledge with them as they leave university to conquer the business world. Perhaps sometime in the future, I will receive a call from a CEO needing help with a "human capital" issue... he will tell me that he has heard that I/O psychologists are the best professionals for the job... I will ask him if he knows about validity generalization.

Alberta

An Alberta I-O Perspective

Theresa J.B. Kline

University of Calgary

Alberta is an interesting province in which to be an I-O Psychologist. The strength of the economy fluctuates rapidly with the price of a barrel of crude oil. This has ripple effects in the funding for university positions, graduate student assistantships, and thus the lifeblood of our I-O program. It also has ripple effects in the employment opportunities for our recent graduates as well as

applied experiences for faculty and students. So, probably more than other places, we always have an eye on the TSX!

I've found that Alberta is a good place to work in the I-O field. There is a sense of entrepreneurialism here that fosters open-mindedness to new ideas. This makes it easy to 'sell' I-O best practices to businesses. In addition, most people that live here now are from somewhere else. This leads to a welcoming of newcomers and willingness to help out. Thus, networking here is easy, because although people always seem to be busy scurrying around, they are usually ready to help out.

I believe my biggest contribution to the I-O field has been through mentoring graduate students through our program and this has been greatly assisted by being located here in Alberta. While we boast of their accomplishments within the ivory tower in terms of learning theories, methods & statistics, and conducting good research, our graduates also have been fortunate to have had many opportunities to engage in excellent applied projects, collect data in the field, and provide training in organizational settings. When they leave here they are truly I-O scientist-practitioners and this makes me really proud.

British-Columbia

A view from British-Columbia

Tara Cree

Knightsbridge Human Capital Solutions

For the last year I have focused on driving the overall strategy for Leadership Coaching at Knightsbridge Human Capital Solutions as part of my role as National Capability Lead. This involved formulating the Knightsbridge point of view on leadership coaching, developing a clear and consistent process for coaching assignments, and creating the associated tools and materials. Leadership Coaching has been a Knightsbridge offering since the organization began 10 years ago and has been delivered by numerous excellent coaches, yet Knightsbridge had grown to a size where we needed to have a more clearly defined Leadership Coaching brand. At the same time, the coaching industry as a whole had evolved and matured and was looking for greater rigour and consistency.

Through an Industrial-Organizational Psychology lens, we were able to combine theory, research, and the practice of coaching to create a rigorous process that was still practical and would yield the desired outcome: to maximize the leader's impact and drive business results. For example, we built in steps for the coach to understand the business environment, strategy, and organizational leadership requirements; we anchored the coaching on well founded assessment tools and clearly defined goals; and we included steps to assess the impact of the coaching engagement.

Throughout my career, whether it is working with clients or working on internal processes, I have been able to leverage my Industrial-Organizational Psychology background. I consider my educational experience and Industrial-Organizational perspective as a clear differentiator of my personal brand.

Grand Pays

Terre-Neuve et Labrador

Faire le pont entre la recherche et la pratique au sein des dirigeants canadiens en soins de santé

Kate Dupre

Memorial University of Newfoundland

Je travaille à la Faculté de l'administration des affaires de Memorial University à St. John's de Terre-Neuve Labrador. Parmi les nombreuses choses que j'aime dans mon travail et le domaine au sein duquel je l'exerce, est l'opportunité de voir nos recherches appliquées dans la pratique. Un exemple frappant de cela pour moi a été mon implication dans la formation des cadres pour l'application de la recherche, le programme EXTRA (Executive Training for Research Application).

Le programme EXTRA est appuyé par un groupe d'organisations partenaires : La Fondation canadienne de la recherche sur les services de la santé, Le Collège canadien des leaders en santé, Association des infirmières et infirmiers du Canada, Association médicale canadienne, et un consortium de 12 partenaires québécois, représenté par L'Agence des technologies et des modes d'intervention en santé (AETMIS). Chaque année, une petite cohorte de dirigeants des soins de santé canadiens sont sélectionnés pour suivre le programme EXTRA. EXTRA vise à enseigner aux stagiaires à utiliser la recherche afin de prendre des décisions fondées sur des données probantes au sein des organisations de santé. Les stagiaires du programme EXTRA applique ce qui est appris dans le programme à un projet d'intervention qui répond aux problèmes de leur organisation. J'ai agi à titre de mentor de recherche pour deux des stagiaires qui ont suivi le programme.

Malgré mon petit rôle dans ce programme, ce fut un rôle passionnant et enrichissant. Ce fut excitant de voir les recherches que nous faisons être appliquées dans le contexte des soins de santé. Ce fut excitant de voir les dirigeants être enthousiasmés à propos de nos recherches et de la façon dont elles pouvaient faire une différence dans le travail qu'ils accomplissent. Ce fut excitant de voir ses individus s'efforcer et réussir à garder leur connaissance en recherche à jour, tout en travaillant dans leurs rôles exigeants. Et, ce fut excitant de voir les individus formidables dont j'étais mentor obtenir des postes dans le domaine des politiques gouvernementales et de savoir qu'ils sont conscients des implications de grande portée de leurs décisions et qu'ils voient leur responsabilité de s'assurer que leur décisions soient éclairées par des preuves scientifiques solides.

Investir du temps dans un programme de formation visant à développer les compétences qui font la promotion d'une gestion informée et fondée sur des preuves a des répercussions positives à de nombreux niveaux – du bien-être individuel à la santé du pays en général. Avoir la possibilité de faire partie d'entreprise comme celle-ci est non seulement personnellement gratifiant, mais je pense aussi que cela souligne la valeur des domaines

comme la psychologie du travail et des organisations et les comportements organisationnels dans le bien-être collectif canadien. .

Île-Du-Prince-Edward

Moi et mon moi-même: la psychologie I/O à IPE

R. Blake Jelley

University of Prince Edward Island

La plus petite province canadienne détient le plus petit nombre de membres de la CSPIO – 1. Par conséquent, un consensus au sein de la communauté I/O de l'Île-Du-Prince-Edward est relativement facile à réaliser. Qu'est-ce qui se passe dans I/O sur l'Île aujourd'hui? Eh bien, j'ai pris le petit déjeuner, vérifié mes courriels, je fais quelques travaux reliés à SCPIO, et je travaillerai sur un article. Inévitablement, il semble qu'une discussion sur ce qui se passe en I/O sur l'Île doit aussi comporter une description de soi. "Islander" de naissance, je suis retourné à l'Île pour rejoindre l'UPEI School of Business en 2007. Auparavant, ma famille et moi avons vécu à London, en Ontario. J'ai terminé mes trois diplômes à Western et j'ai travaillé durant presque cinq ans à l'Ontario Police College. La plupart de mes collaborations de recherche à ce jour ont débuté à Western ou à l'OPC et de nombreuses collaborations impliquent, entre autres, des collègues dans les départements de psychologie I/O ou dans les écoles de commerce.

Servir à l'exécutif de CSIOP m'a aidé à maintenir un lien fort avec la psychologie I/O. Je suis heureux de servir en tant que président de cette année. Heureusement, je vais vous voir à la convention 2012 de l'SPC à Halifax. Vous pouvez également y inclure une visite à l'Île dans le cadre de votre voyage vers l'est. Il y a quelques visiteurs I/O réguliers et au moins un membre de SCPIO qui envisage de construire un chalet sur l'Île. Votre visite (ou déménagement) pourrait combiner affaires et plaisir. Par exemple, vous voudrez peut-être accueillir un institut d'été sur l'Île afin d'obtenir un mélange fantastique de développement professionnel, de fruits de mer, de plages, de golf, de vélo, etc. Nous devrions parler!

Nouvelle--Écosse

La psychologie I/O en Nouvelle-Écosse

Kevin Kelloway

Saint Mary's University

Durant les dernières années j'ai travaillé sur les comités de l'SCP et j'ai passé beaucoup de temps à essayer de convaincre mes collègues en clinique que la psychologie n'est pas, par définition, une profession de la santé. Je tiens à souligner que le groupe que je représentais (CSIOP) était l'une des plus grandes sections de l'SCP et que les psychologues I/O n'étaient pas des fournisseurs de soins de santé. Alors Imaginez mon grand regret alors que je décris la psychologie I/O en Nouvelle-Écosse.

En Nouvelle-Écosse, la psychologie I/O est principalement (mais pas exclusivement) centrée sur la santé. Certes, parmi les universitaires, la plupart qui prétendent être en I/O s'identifierait également en tant que psychologues de la santé au travail, qui sont principalement axés sur les questions de santé, sécurité, milieux de travail sains, etc. La majeure partie de cette activité est centrée à Saint Mary, où nous avons huit membres du corps professoral à temps plein associés au programme I/O ainsi que des écoles d'affaires de type I/O - tous ceux-ci sont également membres du Centre CN de santé et sécurité au travail. Quatre psychologues I/O dans la province détiennent des chaires de recherche axées sur les questions de santé. En plus de moi (SMU, psychologie), les docteurs Arla Day (SMU, psychologie), Catherine Loughlin (SMU, gestion) et Michael Leiter (Acadie U, psychologie) font des travaux dans ce domaine.

La meilleure chose que nous faisons à cet égard est que, en collaboration avec l'Association des psychologues de la Nouvelle-Écosse, nous (en fait, Arla) nous occupons du prix Psychologically Healthy Workplace Award (PHWA) de l'APA. Tous les deux ans, nous organisons une compétition à laquelle les entreprises appliquent pour les prix PHWAs. Dans le cadre du processus de vérification, nous sondons les employés et effectuons des visites sur les lieux de travail. Ce faisant, nous pouvons voir nos recherches dans la pratique - de parler à des gestionnaires et des employés dans les organisations qui tentent de mettre en œuvre des pratiques basées sur la recherche pour améliorer le bien-être des employés. L'année où il n'y a pas de compétition, nous accueillons une conférence sur les milieux de travail sain - encore une fois, il s'agit d'une chance pour les chercheurs et les praticiens de se rencontrer et d'échanger leurs résultats. Non seulement nous arrivons à mettre en évidence notre recherche, mais les conférences et les remises de prix offrent des possibilités de réseautage avec des organisations et d'identifier des domaines de collaboration. La promotion de la PHWAs a placé la psychologie I/O au centre du mouvement pour les milieux de travail sain en Nouvelle-Écosse. Donc, en Nouvelle-Écosse, du moins, I/O l'attention est portée sur la santé (mais ne le dites à personne).

Nouveau-Brunswick

La psychologie I/O au Nouveau-Brunswick

John Tivendell

Université de Moncton

C'est probablement une situation du type « la beauté dépend de celui qui regarde » mais, la psychologie industrielle et organisationnelle au Nouveau Brunswick, sans être d'envergure, a quand même une place importante. À ses débuts, ici comme presque partout au Canada, peu de psychologues s'identifiaient comme spécialiste en psychologie I/O. Au Canada centrale il y avait des exceptions, tel qu'avec l'équipe à Bell Canada au début des années 1970 ou les gens œuvrant avec les Forces Canadiennes ceux-ci depuis la deuxième guerre mondiale. Par exemple on sait que le professeur Ed Webster à l'Université

de McGill fut un des premiers au Canada à s'occuper de la psychologie I/O. Il a certes eu un impact l'autre bord de la montagne compte tenu que l'Université de Montréal (l'autre U de M) a établie le premier programme gradué en psychologie I/O. Quoiqu'il n'en reste pas de trace aujourd'hui, Webster a probablement aussi eu un impact ici par l'entremise de ses étudiants dont certains ont à leur tour influencé les psychologues dans la province. Je pense au professeur et plus tard chef de département James Easterbrook qui s'établit à UNB Fredericton en 1963. Du côté des francophones et de l'Université de Moncton (UdeM) c'est plutôt la psychologie clinique et la psychométrie de Chevenelle (Université d'Ottawa) qui influencent la formation professionnelle et la recherche.

Nous savons que Ed a aidé à influencer le premier programme de diplômés au Canada, celui à l'Université de Montréal. Par exemple, les plus anciens d'entre vous se souviennent peut-être que c'était dans un coin du coin de la SCP en 1974 que l'un des élèves les plus célèbres d'Ed, professeur Pat Rowe de l'Université de Waterloo, qui, avec Michael MacCalian de l'Université d'Ottawa et de moi-même, de l'UdeM, a engendré l'idée de la SCPIO. Nous avons rapidement contacté Gary Latham et nous sommes officiellement réunis en 1975 pour lancer la SCPIO.

Étant le premier psychologue du Nouveau-Brunswick formé en psychologie I/O à l'Université d'Aston à Birmingham, en Angleterre, je suis arrivé à l'Université de Moncton en mai 1974. En fait, ce fut seulement quelques mois avant que le professeur Victor Catano, formé aux États-Unis, se joigne à l'Université Saint Mary et simultanément nous aide à établir un point d'appui pour la psychologie I/O dans les Maritimes. Comme ailleurs au Canada, mais peut-être un peu plus que chez les francophones, il y en avait peu qui cherchaient une formation spécialisée, par exemple en I/O. En fait, en 1974, il n'y avait qu'un autre psychologue, travaillant alors pour la New Brunswick Power Commission, qui a estimé que son travail était de nature I/O. Ce fut Richard Cormier qui avait fait ses études supérieures en psychologie clinique dans mon université, l'UdeM, quoique diplômé avant mon arrivée au Canada. Il a depuis pris sa retraite. Barry Spinner a rejoint plus tard l'équipe de l'UNB à Fredericton dans les années 1980, et il a depuis formé un certain nombre d'étudiants diplômés et fait des recherches très intéressantes dans les I/O, avec les Forces canadiennes, entre autres organisations. En fait, les Forces canadiennes ont été un partenaire important dans de nombreux projets que Barry, Vic et moi-même avons menés. Par exemple, j'ai été le premier civil professeur de psychologie I/O à être invité à passer son congé sabbatique avec la CFPARU à Toronto et je sais que Victor a aussi passé une année sabbatique avec eux, et certainement tous les trois, nous avons continué à travailler avec eux au fil des ans.

Bien que la psychologie continue à diplômer surtout des psychologues en clinique ou dans des champs reliés à clinique, et ne parvient pas encore à commercialiser adéquatement les avantages de carrière I/O, la plupart des psychologues doit

se frotter à la psychologie I/O pour passer l'examen EPPP et obtenir son titre professionnel. Peut-être qu'au fil du temps, il ya aujourd'hui des tas d'étudiants de l'UdeM en I/O, anciens et actuels, répartis à travers le monde, de Hong Kong et Taïpei, partout au Canada jusqu'à Athènes, et se spécialise en psychologie I/O. En fait, un groupe d'anciens étudiants en psychologie de l'UdeM travaillent actuellement dans divers organismes fédéraux à Ottawa sont souvent désigné comme la Mafia de Moncton.

Québec

Rapprocher et unir les deux solitudes linguistiques du Canada en psychologie industrielle-organisationnelle.

Jacques Forest
ESG-UQAM

François Leduc
Président de la SQPTO

En tant que canadiens bilingues vivant au Québec, il est parfois surprenant de constater à quel point les structures fédérales sont souvent reproduites au niveau provincial, et cela concerne également la psychologie industrielle-organisationnelle.

La Société Québécoise de Psychologie du Travail et des Organisations a son propre site web unilingue francophone (www.sqpto.ca), son propre congrès annuel et sa définition du domaine (Foucher et Leduc, 2008) de même que les 6 champs de pratique qui la composent (c.-à-d., dotation et évaluation du potentiel diagnostique et développement organisationnel; formation du personnel cadre, professionnel et technique, gestion de carrières et réaffectation, coaching professionnel dans les organisations, santé psychologique au travail et aide aux employés, Foucher et Leduc, 2008).

De son côté, la Société Canadienne de Psychologie Industrielle-Organisationnelle a son propre site web unilingue anglophone (www.csiop.ca), son propre congrès annuel et sa définition du domaine (http://psychology.uwo.ca/csiop/position_paper.asp) de même que les 8 champs qui la composent (Job and work analysis, Recruitment and selection, Performance appraisal, Teamwork, Training and development, Employee motivation, Employee health and well-being, Leadership).

Tout comme nous, vous constaterez que cela fait beaucoup de ressemblances avec une seule différence : la langue. En 2006 et 2007, Jacques Forest a écrit dans ce bulletin sur les démarches qui avaient été entreprises pour rapprocher les deux associations (entre autres avec le concours de Stéphane Brutus, Steve Harvey, Bruno Roy et François Chiocchio) mais celles-ci ne sont pas avérées concluantes, entre autres à cause de l'obstacle linguistique.

Selon nous, les deux associations qui représentent la psychologie du travail et des organisations, soit la SQPTO et la SCPIO,

auraient tout intérêt à joindre leurs forces plutôt que se dédoubler. Dans les années à venir, nous continuerons de mettre des efforts en ce sens et nous vous invitons à surmonter l'obstacle linguistique afin de créer des partenariats qui seront mutuellement bénéfiques.

Il est de notre intérêt commun de saisir que les crises qui bouleversent le monde du travail; les systèmes financiers et économiques; la gouvernance des organisations; l'implication et la mobilisation des employés; pourraient être dénouées si nous avons la capacité de promouvoir ensemble une vision et des expertises qui permettent de proposer un regard salutaire sur les liens entre les personnes et l'organisation. Nous devons contribuer à retisser les liens entre les attributs propres de la vie et les contingences des organisations.

Ontario

La psychologie I/O en Ontario: Renforcer la sélection dans le secteur publique
Peter Hausdorf
Guelph University

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont été lancées par le gouvernement de l'Ontario dans le but d'accroître le professionnalisme du secteur public et les rôles du secteur parapublic. Organization and Management Solutions (OMS), qui est un cabinet de conseil étudiant exploité par le département de psychologie de l'Université de Guelph, a eu plusieurs occasions de soutenir le gouvernement dans ces initiatives. Notre rôle principal dans ces projets a impliqué l'analyse des emplois, de la conception entrevue structurée et la formation d'entrevue structurée.

Pour tout ce travail, l'analyse fonctionnelle d'emplois (Fine & Cronshaw, 1999) a été utilisé avec des experts en la matière pour identifier les extrants, les tâches, les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires pour les rôles. En outre, les performances de modélisation orientée compétences (PMOC) a été mis en œuvre pour fournir des informations plus précises sur les compétences nécessaires pour les postes en cours d'analyse. Le PMOC établit les ancrages comportementaux d'échelles de cotation pour chaque compétence qui peut être utilisé comme des échelles d'évaluation dans les entrevues structurées (Cronshaw & Jethmalani, 2005). Suite à l'analyse des emplois et conception de l'entrevue, les gestionnaires des organisations clientes ont été formés sur la façon de mettre en œuvre l'entrevue structurée. Ces sessions sont axées sur la théorie et la recherche en matière de structure des entrevues ainsi sur beaucoup de pratique. Dans tous les cas, les participants et les clients ont été impressionnés par les services fournis par OMS dans ces projets.

Je suis fier de ce travail pour plusieurs raisons. Premièrement, ces projets démontrent que la psychologie I/O a eu un impact positif sur la conception et la mise en œuvre de systèmes de sélection de l'Ontario. Deuxièmement, il confirme que la psychologie I/O joue un rôle important et crédible pour soutenir nos

organisations locales. Troisièmement, les étudiants diplômés de OMS ont joué un rôle critique dans l'ensemble de ces projets. Ils ont démontré leur professionnalisme et de compétence ainsi que leur capacité à apprendre et à appliquer les compétences acquises à l'école d'études supérieures. Enfin, ce travail confirme la fondation de la psychologie I/O comme une discipline qui combine à la fois la recherche et la pratique pour améliorer les systèmes organisationnels.

Manitoba

Des idées et des groupes contrôlés

Nick Turner

University of Manitoba

Des appels comme celui-ci n'arrivent pas très souvent. Du moins pas pour moi. Il ya trois ans, un gestionnaire d'un organisme fédéral a appelé le numéro d'information générale de l'Asper School of Business pour demander si quelqu'un serait intéressé à l'aider à mesurer l'efficacité d'un programme de coaching des superviseurs qu'elle était en train de développer. Le coaching. Je me dis « pas un autre de ces programmes ». Mais quelqu'un qui s'intéresse d'entrée de jeu à l'évaluation fondée sur les données probantes de la formation? Ça vaut la peine de rappeler. Elle m'a expliqué un peu plus de son programme, mais voulait mon avis au sujet de quelques idées autour d'un café.

Lorsque nous nous sommes rencontrés, elle m'a expliqué qu'aux fins de comparaison, nous aurions besoin de deux groupes: les superviseurs qui ont reçu le coaching, et les superviseurs qui n'ont pas reçu l'entraînement. Qu'a-t-elle dit ? Un groupe contrôle ? Ce n'est pas la perspective habituelle d'un praticien qui ne cherche qu'à déployer son programme pour dépenser tout le budget avant la fin de l'exercice. La Force est avec elle, me dis-je.

Une autre de ses préoccupations était qu'elle ne croyait pas qu'elle puisse donner du coaching à tous ses superviseurs en même temps. Elle se demandait si les superviseurs qui n'auraient pas l'encadrement au début du programme mais qui en bénéficieraient plus tard différeraient de ceux qui n'en entendraient pas parler ou qui n'en voudraient pas. Quoi, un groupe contrôle par liste d'attente ? Cela devient très intéressant.

Elle avait deux autres préoccupations. D'abord, elle voulait s'assurer qu'il allait s'agir de compétences en coaching qui allaient être enseignées durant la formation (wow, quelqu'un qui veut intégrer une vérification du traitement!) Et, deuxièmement, elle voulait savoir si le coaching aurait un réel impact - en particulier sur les employés des superviseurs. Elle pensait que de distribuer un sondage de satisfaction auprès des employés via l'intranet, avant la formation de coaching et à plusieurs occasions après la formation en coaching lui fournirait peut-être des données dont elle avait besoin pour voir si le coaching fonctionne? Bingo. j'étais accro. Cook et Campbell seraient heureux.

Trois ans plus tard, nous avons terminé le protocole quasi-experimental sur le coaching et le bien-être des employés. Nous avons eu la grande chance de travailler avec un étudiant à la maîtrise enthousiaste qui de plus aidé en tant que chercheur et directeur de projet, et un assistant informatique tout aussi enthousiaste à l'intérieur de l'agence qui a géré la collecte de données via l'intranet de rêve. Le projet a servi comme pilote d'interventions fondées sur les données probantes et d'exemple pour les autres projets de formation au sein de l'agence, et a aidé le gestionnaire de développer son programme de coaching.

Juste l'autre jour, j'ai reçu un message téléphonique de la même gestionnaire. Elle a un projet en tête, et aimerais prendre un café et connaître mon avis sur quelques-unes de ses idées.

Saskatchewan

Qui suis-je ? Que fais-je?

Babatunde Ogunforwora

University of Regina

Deux ans après le début de mes études de premier cycle, j'étais en voie de devenir médecin. J'allais compléter les cours pré-requis pour entrer à l'école de médecine, et peut-être même faire assez bien pour obtenir l'admission précoce après ma troisième année. Tout cela a changé quand j'ai pris un cours de psychologie comme cours au choix. La classe, dispensé par un prof de psychologie I/O, m'a ouvert les yeux à un monde de nouvelles possibilités. Bien sûr, j'allais devoir expliquer à ma famille et mes amis pourquoi j'allais désertier la médecine pour une carrière incertaine en psychologie. J'étais las des questions comme: "Qu'est-ce qu'on fait avec un diplôme en psychologie", "Qu'est-ce que la psychologie I/O ?", "Combien gagne-t-on avec la psychologie I/O ?", "Es-tu certain que tu ne veux pas aller en médecine... peut-être pourrais-tu considérer l'ingénierie ou les affaires ?"

Aujourd'hui, dans mon bureau à l'école de commerce, alors que je me remémore cette période, je réalise que, dans un sens, je dois encore répondre aux mêmes questions, bien que ma carte de visite m'apprend que je suis professeur adjoint en "ressources humaines et en comportement organisationnel" le diplôme encadrée sur le mur annonce au monde que ma formation doctorale est en psychologie industrielle / organisationnelle. De temps en temps encore, pendant les heures de bureau, j'attrape le regard fatigué de mes étudiants en commerce qui parcourent les diplômes sur mon mur. J'aime regarder l'expression confuse sur leurs visages, et imaginer leurs questions : Qu'est-ce que la psychologie I/O peut bien être ? Qu'est-ce que la psychologie a à voir avec le monde des affaires? Pas étonnant que le cours l'Intro aux comportements organisationnels à souvent l'aire d'une classe de psycho... Combien est-il payé?

Ces questions ne sont pas limitées aux élèves des écoles d'affaires cependant. À des rencontres sociales, je dois constamment expliquer aux gens comment j'en suis venu enseigner et à faire de la recherche dans une école de gestion. Pourtant, j'aime parler de la psychologie I/O. J'aime parler aux gens de

l'importance d'étudier les comportements, les attitudes, les émotions, et ainsi de suite au travail. Vous devriez voir leurs visages s'illuminer quand je décris mon travail sur la personnalité et la façon dont il aide à mieux comprendre les tendances des gens au travail ... parfois même avant leur embauche! De temps à autre je trouve ça fatigant toutefois, surtout quand je dois expliquer à mon oncle pour la 20e fois que je n'ai pas à enseigner ou faire du counselling auprès des gens d'affaires pour les aider à faire face à « leurs problèmes de santé mentale » au travail ... pour lui, la psychologie s'arrête au counselling... c'est peut-être sa seule manière de relier la psychologie aux affaires... soupir.

Je suis acharné, cependant, dans ma quête d'amener la psychologie I/O aux gens autour de moi. Au début de chaque semestre, je suis fier d'afficher ma diapo PowerPoint qui montre les liens entre la psychologie I/O et tout ce que j'enseigne: Introduction aux comportements organisationnels, Recrutement et sélection, Gestion du rendement, et ainsi de suite. Jusqu'ici, j'ai enseigné à près de 300 étudiants et ils ont tous effectué des tests de personnalité dans la classe. Ils semblent très bien profiter de cette expérience. Je travaille encore à mon cours « Fiabilité et validité » afin de le rendre plus intéressant... tout un défi.

Je voudrais penser que les étudiants en gestion qui prennent mes classes ont une meilleure appréciation de la psychologie I/O, et partent avec ces connaissances lorsqu'ils quittent l'université à la conquête du monde des affaires. Peut-être qu'un jour, je vais recevoir un appel d'un PDG nécessitant de l'aide au sujet du problème de « capital humain »... il me dira qu'il a entendu dire que les psychologues I/O sont les meilleurs professionnels pour faire ce travail ... Je lui demanderai alors ce qu'il connaît de la généralisation de validité.

Alberta

Vision albertaine de la psychologie I/O

Theresa J.B. Kline

University of Calgary

L'Alberta est une province intéressante pour un psychologue I/O. La force de l'économie fluctue rapidement avec le prix du baril de pétrole brut. Cela a des effets de vagues dans le financement des postes universitaires, celui des assistanats d'étudiants diplômés, et donc sur la pierre angulaire de notre programme I/O. Ces fluctuations ont également des effets d'entraînement sur les possibilités d'emploi pour nos jeunes diplômés ainsi que les expériences appliqués pour les professeurs et les étudiants. Donc, probablement plus que d'autres endroits, nous avons toujours un œil sur l'indice TSX de la Bourse de Toronto!

Je trouve que l'Alberta est un bon endroit pour travailler dans le domaine I/O. Il y a un esprit d'entreprise ici qui favorise l'ouverture d'esprit aux nouvelles idées. Cela rend plus facile à « vendre » les meilleures pratiques I/O pour les entreprises. En outre, la plupart des gens qui vivent ici viennent maintenant d'ailleurs. Cela conduit à un accueil des nouveaux arrivants et à la volonté d'aider. Ainsi, le réseautage est facile ici, parce que bien des gens semblent toujours être occupé et sont générale-

ment prêts à aider.

Je crois que ma plus grande contribution au domaine I/O s'est fait au travers l'encadrement des étudiants diplômés par le biais de notre programme et cela a été grandement facilité par le fait d'être situé ici, en Alberta. Alors que nous nous vantons de leurs réalisations au sein de la tour d'ivoire en termes de théories de l'apprentissage, de la méthodologie et des statistiques, et du fait de conduire de bonnes recherches, nos diplômés ont aussi été chanceux d'avoir eu de nombreuses occasions de s'engager dans d'excellents projets appliqués, de recueillir des données dans le domaine, et fournir des formations en milieu organisationnel. Quand ils quittent ici, ils sont vraiment des chercheur-praticiens I/O et cela me rend très fier.

Colombie-Britannique

Une perspective britano-colombienne

Tara Cree

Knightsbridge Human Capital Solutions

Tout au cours de l'année dernière je me suis concentrée sur la mise en œuvre de la stratégie globale de coaching en leadership chez Knightsbridge Human Capital Solutions dans le cadre de mon rôle en tant que Leader national. Cela a consisté à formuler la perspective de Knightsbridge sur le coaching en leadership, à développer un processus clair et cohérent des affectations de coaching, et à créer les outils et instruments afférents. Le Coaching de leadership fait partie de l'offre de Knightsbridge depuis sa fondation il ya 10 ans et a été livré par de nombreux excellents coaches, toutefois Knightsbridge avait atteint une taille qui commandait une plus grande clarté et image de marque plus porteuse concernant ce produit.

En parallèle, l'industrie du coaching dans son ensemble a évolué et mûri et nécessitait une plus grande rigueur et cohérence.

Grâce à la perspective singulière de la psychologie industrielle et organisationnelle, nous avons réussi à combiner la théorie, la recherche et la pratique du coaching pour créer un processus rigoureux qui demeure pratique et donne le résultat souhaité: maximiser l'impact du leader et les résultats de l'entreprise. Par exemple, nous avons intégré des étapes de perfectionnement pour le coach afin qu'il comprenne son environnement d'affaires, la stratégie et les exigences du leadership organisationnel; nous avons ancré le coaching sur des outils d'évaluation bien fondés et des objectifs clairement définis, et nous avons inclus des mesures pour évaluer l'impact de l'engagement dans le coaching.

Tout au long de ma carrière, qu'il s'agisse d'interagir avec des clients ou de travailler sur les processus internes, j'ai pu mettre à profit mon expérience en psychologie industrielle et organisationnelle. Je considère ma formation et ma perspective singulière en psychologie industrielle et organisationnelle comme un facteur de différenciation claire de mon image de marque personnelle.

Communications Update

Tom O'Neill, PhD
University of Calgary

(La version française est à la suite de la version anglaise)

Dear CSIOP members,

I am very pleased to be stepping into my new role as communications coordinator on the CSIOP executive. My earlier term as the student representative was incredibly rewarding and I look forward to continuing to serve CSIOP as communications coordinator. My predecessor, Francois Chiocchio, did a marvelous job in this position and I am very motivated by the stretch-goals that he accomplished.

I recently graduated with my Ph.D. from University of Western Ontario (April) and I joined the department of psychology at the University of Calgary July 1st as an assistant professor. Starting a new job and moving has been a big focus of late; consequently, I have not yet drawn up a strategic plan for my position. I have some initial ideas about my role as communications coordinator, however, which I will outline below.

A first possible avenue I may pursue is to write and circulate white papers summarizing practical and scientific implications of cutting-edge I/O research in Canada. I believe this could add significant value to our members and potentially increase our membership, whereas it may serve a dual purpose by also communicating I/O scientific findings to practitioners in a digestible, usable modality. Second, I agree with Francois's recent concerns regarding the implementation of translations of English to French, and French to English, at the annual CSIOP conference. The costs and benefits of doing so need to be weighted, and I would like to work with Francois in order to help identify the optimal level of CSIOP support for this initiative. Third, in light of my experience as graduate student representative, I would like to assist the current incumbent, and my friend, Tom Oliver, in our ongoing commitment to ensure graduate student members obtain high value from their CSIOP membership. It is too early to resign myself to specific plans as communications coordinator, but I believe this is a good start. I appreciate input from the executive, members, and other readers regarding these propositions.

Take care, Tom.

Chers membres de la SCPIO,

Je suis très heureux d'Avoir amorcé mon nouveau rôle de coordonnateur aux communications au sein de l'exécutif de la SCPIO. Mon mandat précédent comme le représentant des étudiants a été très enrichissant et je suis impatient de continuer à servir en tant que coordonnateur aux communications de la SCPIO. Mon prédécesseur, François Chiocchio, a fait un

travail formidable dans cette position et je suis très motivé par la continuité des objectifs qu'il a accomplis.

J'ai récemment obtenu mon doctorat de l'Université de Western Ontario (avril) et j'ai rejoint le département de psychologie à l'Université de Calgary le 1er juillet comme professeur adjoint. Mes objectifs ayant tournés autour de mon nouvel emploi et de mon déménagement, je n'ai pas encore élaboré un plan stratégique pour mon rôle en tant que coordonnateur aux communications. J'ai tout de même quelques idées initiales au sujet de mon rôle que je vais décrire ci-dessous.

Une première piste éventuelle que je vais tenter de poursuivre est d'écrire et de diffuser des livres blancs résumant les implications pratiques et scientifiques de pointe en psychologie I/O au Canada. Je crois que cela pourrait ajouter une valeur importante à nos membres et potentiellement augmenter notre membership, d'autant plus que cela pourrait viser aussi permettre de diffuser des résultats scientifiques I/O auprès des praticiens dans un format vulgarisé et utile. Deuxièmement, je suis d'accord avec les préoccupations récentes de François concernant la mise en œuvre des traductions de l'anglais au français, et du français vers l'anglais, lors de la conférence annuelle de la SCPIO. Les coûts et les avantages de le faire doivent être évalués, et je voudrais travailler avec François dans le but d'aider à identifier le niveau optimal de soutien de la SCPIO pour cette initiative. Troisièmement, à la lumière de mon expérience en tant que représentant des étudiants diplômés, je voudrais aider le titulaire actuel, et mon ami, Tom Oliver, dans notre engagement continu à assurer aux membres étudiants diplômés qu'ils puissent tirer de grands avantages de leur appartenance à la SCPIO. Il est trop tôt pour préciser des objectifs spécifiques en tant que coordonnateur aux communications, mais je crois que c'est un bon début. J'apprécierais les suggestions des personnes de l'exécutif, des membres et des autres lecteurs au sujet de ces propositions.

Au plaisir, Tom.

Student Update

Tom Oliver
University of Guelph

Hi Everyone,

I hope you all are in the middle of an awesome summer. I'm happy to report I have achieved my best tan since entering grad school. This is thanks to a few short vacation trips to sunny Calgary and Cancun, as well getting some good outdoor time in the heat and sun we've enjoyed here in SW Ontario. Of course the hot weather has not been without its challenges, as I've had to track down numerous fans to keep my team of video coders and I motivated to work in our oppressively hot lab spaces (there's definitely a link between more fans and productivity – perhaps I have a Scientific Management study in the works!).

Since our last newsletter, the Annual CPA Convention in Toronto has come and gone. I'm quite certain that all those who attended the Student-Mentor Social would agree that the event was a truly rewarding experience. Personally, I was thrilled with the wide range of perspectives that the mentors provided. Not only did we have a good mix of both academics and practitioners, but it was also very interesting to hear from mentors who are recent graduates as well as from mentors who have many years of working experience. On behalf of the students who attended I would like to again thank Jessica Fife (Self Management Group), Joan Finegan (University of Western Ontario), Timothy Jackson (Jackson Consulting Group), Kevin Kelloway (St Mary's University), Marjory Kerr (DDI Inc., Canada), Henryk Krajewski (Anderson Group), Amanda Matejcek (Sears Canada), and Deborah Powell (University of Guelph) for volunteering their time to be mentors. I extend an extra special thanks to Marjory Kerr and DDI Inc., Canada, for sponsoring the event and providing us with all of the free drinks and food!

Another important CSIOP student event at this June's CPA Convention was the I-O Graduate Student Research Symposium. This event proved to be a success again this year. The speakers represented different I-O schools from across Canada, and were all great examples of the high quality and great diversity of I-O research being conducted by students in Canadian I-O programs. Thank you to all of this year's presenters: Sandeep Aujla (Guelph), Robbie Francis (St. Mary's), Chester Kam (Western), and Brenda Nguyen (Calgary). I also congratulate Tom O'Neil (former CSIOP Student Representative) for a job-well done in organizing and delivering on another set of successful Student-Mentor Social and I-O Graduate Student Research Symposium events. I will be looking to continue both events at next year's CPA Convention in Halifax next June. As a head's up, I'll be sending out an invitation early this fall for students who are interested in showcasing their research in next year's I-O Graduate Student Research Symposium.

In a final piece of CPA 2011 news, congratulations to Amanda Feiler (Guelph) for winning the RHR Kendall Award for her paper entitled "Examining Gender as a Moderator of the Interview anxiety-performance Link: Support for the Sex-Linked Anxiety coping Theory". Along with the recognition and a nice plaque, Amanda received an award of \$1000 for her great work. A special thank you to RHR International for continuing to recognize and reward outstanding work by CSIOP student members.

Looking to the months ahead, I want to spend some time to come up with a plan of how we can use social media more effectively to promote internship and research opportunities for CSIOP student members. I will be the first to admit, I am not one that is especially "with-it" when it comes to social media. So, I encourage and welcome you to contact me with any ideas or thoughts you have about how we can stay more connected across student members and to the I-O community at large.

As CSIOP student representative it is also my job to increase student membership and make sure I-O student voices are heard and represented in CSIOP. In order to make sure you get the most out of your membership, or to entice you to become a member, I want to hear from you. Please do not hesitate to contact me and let me know about any comments, questions, or suggestions you have for CSIOP.

On a final note, it is very important that I can communicate to our francophone student members. To help me do so, I am seeking the help for someone to translate my quarterly article into French. For your efforts, I promise to reward you with one beer (or drink of preference) at next year's Convention for each article translated.

Enjoy the rest of your summer!

When Making Terminated Employees "Whole" Becomes a Whole Lot More Complicated

Erika Ringseis & Lesley Clayton¹
TransCanada PipeLines

Introduction

You, the employer, think you have done everything by the book. You terminated an employee when business declined and her position was no longer viable. The "break-up" was amenable and you paid the employee a reasonable amount of pay in lieu of notice. Everyone sheds a tear and stands at the window waving at the employee as she heads off to start the next phase of her life.

As she steps off the curb, she is hit by a bus.

"Ooooh, sucks to be her," you think.

"Ooooooh, sucks to be you," says the law.

Indeed, that recently departed employee is likely no longer covered by any form of disability coverage that you offer your employees. She requires expensive, on-going medical treatment. Who is going to pay???

Now, you might think the authors of this article are bored lawyers just dreaming up "what if" scenarios to entertain you and test the boundaries of Murphy's Law.

But, alas, our sorry tale is grounded in reality.

Two recent decisions out of the Ontario courts highlight this risk for employers who terminate employees who *subsequently* become disabled during the notice period. Specifically, the decisions in *Alcatel Canada Inc. v. Egan*² and *Brito v. Canac Kitchens*³ are instructive on what is required to make a terminated employee "whole" during the reasonable notice period. Employers are likely to be surprised at the extent of their

potential liability should the employee become disabled prior to the expiry of the notice period.

The Case Law

In *Egan*, the plaintiff, Ms. Egan, held a director-level and senior management position with Alcatel for almost twenty months before she was terminated without cause as part of a mass termination. Alcatel paid Ms. Egan approximately 12 weeks' salary for statutory notice and severance in accordance with the *Employment Standards Act*. Almost immediately after the end of this notice period, Ms. Egan became disabled. The employer dodged a bullet...or so it thought.

At trial, Ms. Egan was entitled to nine months' notice notwithstanding her relatively short tenure with Alcatel⁴. Her disability therefore occurred during the reasonable notice period. Consequently, had she been given working notice, she would have qualified for, and received, disability benefits from the time that she became disabled until she recovered. Accordingly, to make her "whole", the Court of Appeal held that Ms. Egan was entitled to damages totaling her full compensation for that portion of the notice period that she was able to work, plus the value of her STD and LTD benefits from the date of disability until the period of disability ended. It is noteworthy that the entitlement to LTD did not end with the notice period.

Since Ms. Egan's disability coverage was terminated early by Alcatel and her claim for benefits denied by the insurer, Alcatel was required to cover the claim itself (including a gross up for taxes). The total damages awarded to Ms. Egan exceeded \$140,000. The Supreme Court of Canada declined to hear Alcatel's appeal of this decision.

An employer's obligation to make employees "whole" during the entire reasonable notice period means that employees are entitled to the continuation of all compensation, including benefits, throughout the notice period. Following *Egan*, it is clear that there is significant risk to employers if their former employee may become disabled during the reasonable notice period but *after* the employee's disability coverage has been cancelled.

Murphy's Law intervened once again for the employer in *Brito*. In that case, an employee with 24 years of service, Mr. Olguin, was terminated without cause. The employer, Canac, paid Mr. Olguin the statutory minimum for notice and severance. While Mr. Olguin found a new job within 2 weeks of being terminated by Canac (yay!), the new position paid less and his new employer did not offer any disability benefits (boo!). Within 15 months of being terminated by Canac, Mr. Olguin was diagnosed with cancer and could no longer work.

The Court found that, based on the relevant factors, Mr. Olguin was entitled to 22 months reasonable notice (far more than Canac had paid him). In order to make Mr. Olguin "whole", he was entitled to the same compensation and benefits that he would have received had he been given working notice. Accordingly, similar to *Egan*, the Court awarded Mr. Olguin damages

totaling his salary for that portion of the notice period when he was not disabled (less the amount Canac had already paid him and his earnings from his new job), plus the value of his STD and LTD benefits that he would have otherwise been entitled to. Because he became disabled during the reasonable notice period, Mr. Olguin was entitled to STD benefits for six months and LTD benefits from his eligibility date until his 65th birthday (not just the duration of the reasonable notice period). In the end, because it had not ensured continued coverage, Mr. Olguin's former employer was required to pay him damages for lost STD and LTD benefits in excess of \$200,000. Canac was also penalized for its "hardball approach" and ordered to pay Mr. Olguin a further \$15,000 as a result.

Conclusion

In order to make employees "whole", the courts will look at what their full compensation, including benefits, would have been had the employee been given working notice. Accordingly, employers may be liable for an employee's full STD and LTD benefits if they become disabled during their notice period, even where the employee secures alternative employment. As illustrated in the foregoing cases, an employer's liability can be significant.

The challenge for employers is that the disability benefits that an employee might be entitled to during the notice period would be speculative at best. If an employee is not disabled at the time of termination it is virtually impossible to quantify what is required to make them "whole". From a practical perspective, it is difficult for employers to plan for this potential liability and minimize their exposure. For those employers who are unwilling to assume this risk, or who frequently enjoy the smile of Murphy shining down on them, it would be prudent to arrange for replacement disability coverage.

¹Erika Ringseis has her Ph.D in Industrial Organization Psychology from Penn State University and subsequently her Law Degree from the University of Calgary. She is currently in-house counsel with TransCanada PipeLines, practicing in the area of labour and employment law, including dismissal issues, harassment and other human rights issues, privacy and policies and procedures. Lesley Clayton is a former corporate litigator and a recent (welcome!) addition to the TransCanada employment law team.

²(2006), 206 O.A.C. 44.

³2011 ONSC 1011.

⁴For those of you who are curious about the details, Ms. Egan had been induced to leave a secure position she had held for 20 years with a competing company to come over to Alcatel and she held a high-paid management position. These factors over-rode the fact that she actually was at Alcatel such a short time, and the Court found that the appropriate common law notice period was 20 months (note to employers...if you want to avoid some of these types of surprises, you may wish to consider written employment contracts for some of your employees that specifically set out obligations at termination time).



FACULTY POSITION IN INDUSTRIAL/ORGANIZATIONAL (I/O) PSYCHOLOGY. Applications are invited for a tenure stream appointment in I/O Psychology at the rank of Assistant Professor in the Department of Psychology at The University of Western Ontario, effective July 1, 2012. We have a particular interest in applicants who specialize in topics that are typically associated with the “I” side of I/O psychology and who have a solid background in statistics/research methodology, but applicants trained in any area of I/O Psychology are strongly encouraged to apply. Applicants must have a Ph.D. or be very close to completing a Ph.D. by July 1, 2012, and the selected candidate will be expected to maintain an active research program, teach undergraduate and graduate courses in I/O psychology topics, and provide graduate student supervision.

The Psychology Department has approximately 50 faculty members, 20 staff members, and over 100 graduate students enrolled in the Masters and Ph.D. programs. It is one of the most distinguished psychology departments in Canada and has a very strong I/O Psychology group. Further information about Psychology, and the I/O Psychology group, at Western may be found at <http://www.ssc.uwo.ca/psychology/> and <http://psychology.uwo.ca/IO>, respectively.

Applicants should submit a curriculum vitae, a statement of research interests and teaching experience (including teaching ratings, if available), copies of representative publications, and arrange to have 3 letters of recommendation sent to: Dr. Albert Katz, Chair, Department of Psychology, The University of Western Ontario, London, Ontario, Canada N6A 5C2. Consideration of applications will commence on September 15, 2011, and will continue until the position is filled.

This position is subject to budgetary approval. Applicants should have fluent written and oral communication skills in English. All qualified candidates are encouraged to apply; however, Canadians and Permanent Residents will be given priority. The University of Western Ontario is committed to employment equity and welcomes applications from all qualified women and men, including visible minorities, aboriginal people, and persons with disabilities.

University of Waterloo

Applications are being accepted for the position of Assistant Professor, tenure-track, in Industrial/Organizational Psychology. We are particularly interested in applicants with expertise in Personnel Psychology, or who can contribute to both Personnel and Organizational Psychology. The successful candidate will be expected to maintain an active research program and to supervise graduate and undergraduate students. The position includes a 12-month salary and the teaching load is three (12-week) courses per year. The successful candidate must have a Ph.D. in I/O Psychology or equivalent field (e.g., Organizational Behavior), and a demonstrated record of published research. Information regarding the department and program in Industrial/Organizational Psychology can be found at <http://www.psychology.uwaterloo.ca>. Information regarding Waterloo can be found at: <http://www.region.waterloo.on.ca>. The anticipated start date for the position is July 1, 2012. We will begin reviewing applications on October 1, 2011 and continue until the position is filled. Applicants should electronically submit a curriculum vitae, a statement of research and teaching interests, reprints or preprints of recent papers, and the contact information for three referees (including their email addresses) to: ioposition@psychology.uwaterloo.ca. The University of Waterloo encourages applications from all qualified individuals, including women, members of visible minorities, native peoples, and persons with disabilities. All qualified candidates are encouraged to apply; however, Canadians and permanent residents will be given priority.



MHS is a psychological publishing company with offices located in North America and Europe. We specialize in the development and distribution of psychological assessments and tests. Over the past 25 years, we have developed a line of world leading assessments.

Our large selection of clinical assessment tools cover the spectrum of mental disorders and aid in the identification and treatment management process, as well as serve an essential role in pharmaceutical drug trials.

The Emotional Quotient Inventory (EQ-i) Emotional Intelligence assessment helps all manner of organizations to accurately predict, measure, and improve the performance of their employees.

Manager, Research and Development, Corporate Division

Manages the Research and Development program of the Corporate assessments product line in alignment with the strategic initiatives of MHS. The R&D Manager is responsible for over all sponsorship of Corporate assessment products including inception, blueprinting, signing, developing and supporting products throughout their life cycle in a manner consistent with MHS and industry standards. The MHS Corporate product line consists of psychological assessments that advance the assessment industry in Industrial/Organizational psychology and demand compliance with MHS and industry standards for assessment development. Familiarity with a variety of the concepts, including but not limited to emotional intelligence, personality, attention, and information processing along with best practices and procedures is essential. The Manager of Corporate R&D requires exceptional organizational, leadership, and communication skills, coupled with the ability to remain flexible. The manager is required to perform a variety of tasks, lead and direct the work of others, and demonstrate a degree of creativity and latitude. This position reports directly to the Director of Product Development.

Job Description:

- Lead R&D efforts for the Corporate Division from inception to the development of a range of human performance, leadership and executive assessments.
- Sponsor the development of a product from inception through design, pilot, norming, analyses, programming, testing to business development hand-off and support
- Develop and maintain a Long-Term project plan that is inline with the strategic initiatives of the Corporate Division and MHS as an organization.
- Provide leadership and direction to Research Associates.
- Working to improve and expand company's product offering by identifying market needs and product viability.
- Work closely with leading content experts to realize assessment vision.
- Collaborate with multi-disciplinary teams to develop several products in parallel

Job Requirements:

- A working knowledge of test development, psychometrics, and key elements of human performance. Experience with emotional intelligence and personality an asset.
- Strong appreciation for full assessment and product development cycle
- Strong communication skills (written and oral)
- Ability to problem-solve
- Supervisory, leadership and coaching skills
- Attention to detail and ability to concentrate for extended periods
- Able to work on multiple projects and prioritize to meet deadlines
- Proven experience as a project manager with good supervisory and teamwork skills in a fast faced and challenging environment

(continued on next page)

Qualifications:

- Master's degree in Psychology or a related discipline with graduate level courses in Psychological research methods and statistics
- Experience using Microsoft Office applications (Outlook, Word, Excel, PowerPoint)
- Experience using Statistical Software (e.g., SPSS, Statistica, SAS)

Should you be interested in this position, please forward a current resume to:

Email: hr@mhs.com



2011-2012 EXECUTIVE

Chair

Dr. Blake Jelley
University of Prince Edward Island

Past Chair

Dr. Cheryl Lamerson, Colonel (Retired)
PsychWell Associates of Canada

Chair-Elect

Dr. François Chiochio, PMP, CHRP
Université de Montréal

Secretary

Dr. Tim Jackson
Jackson Leadership Systems

Treasurer

Dr. Joan Finegan
The University of Western Ontario

Programme Coordinator

Dr. E. Kevin Kelloway
Saint Mary's University

Communications Coordinator

Dr. Tom O'Neill
University of Calgary

Student Representative

Tom Oliver
University of Guelph

Newsletter Editor

Dr. David Stanley
University of Guelph

Membership Coordinators

Dr. Deborah Powell
University of Guelph

Sunjeev Prakash

RCMP, HR Research and Intelligence
Ottawa, Ontario

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