



The Canadian Industrial & Organizational Psychologist

Le psychologue industriel et organisationnel Canadien

Chair's Column	1
CSIOP Membership	3
CSIOP News	3
Conversations	6
Communications Update	7
Student Update	9
Firing Bob	10
Job Postings	13

Mot du président	2
Adhésion à la SCPIO	3
Nouvelles de la SCPIO	5
Conversations	7
Communications	8
Étudiants	9
Revoyer Bob	11
Offres d'emploi	13

Chair's Column

*R. Blake Jelley, PhD
University of Prince Edward Island*

Greetings from Prince Edward Island! I hope you enjoyed reading the first set of Big Country contributions in the previous issue. Please help us build on that idea in future issues by submitting your own (300-400) word story about a valuable experience related to I/O, or to give us a picture of what's going on in your local I/O community. Thanks to Chair-Elect and former Communications Coordinator François Chiochio for taking the lead on this initiative (f.chiochio@umontreal.ca)!

François has also played a central role in our bilingual newsletter initiative. With this issue we welcome Carolyn Hass as our translator. I am excited about CSIOP providing some financial support to a student member to help us deliver The Canadian Industrial and Organizational Psychologist in both official languages. This method helps us balance ideals with financial considerations. Thanks to Newsletter Editor David Stanley for working with submission deadlines and details to make this happen.

I'd also like to acknowledge the efforts of the other CSIOP Executive Committee members for 2011-2012. They not

only deal with their own portfolios, but also provide council on general issues facing CSIOP. Thanks to Cheryl Lamerson (Past-Chair), Joan Finegan (Treasurer), Kevin Kelloway (Program Coordinator), Tom Oliver (Student Representative), Tom O'Neill (Media Inquiries & Communications Coordinator), Deborah Powell (Membership Coordinator), Sunjeev Prakash (Membership Coordinator), and Tim Jackson (Secretary).

The Program Coordinator role is a particularly busy and important one. Kevin Kelloway is well into preparations to make the 2012 CPA convention a great one for our members. We have some exciting stuff in the works! Ultimately, the CSIOP program is a function of your high-quality submissions. The call for submissions went out on September 26 and the submission deadline was November 15. Students, be sure to apply for the RHR-Kendall Award. The CPA convention represents an opportunity for us to come together as CSIOP members and also engage with a larger community of Canadian psychologists. I hope to see you in Halifax!

CSIOP would like to engage with the Canadian psychology community beyond I/O as one part of enhancing the visibility of I/O. To that end, we are encouraging submissions to Psynopsis, "Canada's Psychology Magazine," from an I/O perspective. Psynopsis submissions (up to 900 words), preferably related to the theme of a given issue, can be sent to Tyler Stacey-Holmes at publicrelations@cpa.ca. The Winter 2012 issue will deal with psychology in health and health care (submission deadline is

December 1). Evidence-based practice will be the theme of the Spring 2012 issue (submission deadline is March 1). Watch for the Fall 2011 issue devoted to education and training.

We would also like to see I/O-related topics covered among CPA's "Psychology Works" fact sheets (<http://www.cpa.ca/psychologyfactsheets/>). Tom O'Neill and I have started to explore the idea of broadening the coverage of the CPA fact sheets beyond the current "Your Health" focus of that collection. The CPA fact sheets undergo a peer-review process. We encourage suggestions for topic areas that should be covered. Also, if you are interested in writing an evidence-based, practical summary of an I/O-related topic for inclusion in either a CPA or CSIOP collection, feel free to contact Tom O'Neill (toneill7@gmail.com).

Police Assessment Guidelines & Professional Affairs in I/O

I have provided a summary of feedback received about the July 2011 draft of The Pre-employment Personality Assessment of Police Candidates: Principles and Guidelines for Canadian Psychologists to Dr. Dorothy Cotton for consideration. Thanks to those who submitted feedback. Please let me know if you'd like a copy of my response (bjelley@upei.ca). Dr. Cotton is currently Chair of the CPA Professional Affairs Committee. I look forward to serving on that committee to both learn and inform others about professional issues in different areas of psychology. I'd also like to explore professional affairs related to I/O in more detail (e.g., licensure; certification; accreditation of programs). I'd be happy to hear from you – practitioners, educators, students!

Mot du président

R. Blake Jelley, PhD

Salutations de l'Île-du-Prince-Édouard! J'espère que la première série de contributions "Big Country" du dernier volume vous a plu. S'il vous plaît, aidez-nous à travailler sur cette idée dans les prochains volumes en soumettant vos propres histoires (300-400 mots) sur une expérience importante liée à la psychologie I/O ou bien de nous envoyer une photo de ce qui se passe dans votre communauté I/O locale. Merci à notre président élu et l'ancien coordonnateur des communications, François Chiocchio, pour sa prise d'initiative à ce sujet (f.chiocchio@umontreal.ca)!

François a également joué un rôle central dans notre initiative de produire un bulletin d'information bilingue. Avec ce volume, nous souhaitons la bienvenue à Carolyn Hass, notre nouvelle traductrice. Je suis très contente que la SCPIO soutienne financièrement une de ses membres étudiantes afin de pouvoir livrer Le Psychologue Industriel et Organisationnel Canadien dans les deux langues officielles. Ceci nous aide à équilibrer notre situation idéale avec nos considérations financières. Merci à l'éditeur du bulletin, David Stanley, pour tous les détails et les

échéanciers de soumissions sur lesquels il a dû travailler pour que le tout se réalise.

J'aimerais également souligner les efforts des autres membres du comité exécutif de la SCPIO pour l'année 2011-2012. Ceux-ci ont non seulement à gérer leurs propres portfolios, mais ont également à donner des conseils sur les questions générales auxquels fait face la SCPIO. Merci à Cheryl Lamerson (ancienne présidente), Joan Finegan (trésorier), Kevin Kelloway (coordonnateur de programme), Tom Oliver (représentant étudiant), Tom O'Neill (enquêtes aux médias & coordonnateur des communications), Deborah Powell (coordonnatrice de l'adhésion des membres), Sunjeev Prakash (coordonnatrice de l'adhésion des membres), et Tim Jackson (secrétaire).

Le rôle de coordonnateur de programme est particulièrement important et exigeant. Kevin Kelloway prépare déjà le congrès 2012 de la SCP pour en faire un grand événement pour nos membres. Nous travaillons sur des choses emballantes! Ultime-ment, le programme SCPIO compte sur vos soumissions de grande qualité. L'appel aux soumissions est sorti le 26 septembre et l'échéancier été le 15 novembre. Vous les étudiants, n'oubliez pas de poser votre candidature au prix RHR-Kendall. Le congrès de la SCP représente une opportunité pour se réunir en tant que membres de la SCPIO et de s'engager avec la communauté de psychologues canadiens. J'ai hâte de vous voir en grand nombre à Halifax!

La SCPIO aimerait s'engager avec la communauté de psychologues canadiens de d'autres disciplines afin d'accroître la visibilité de l'I/O. À cette fin, nous encourageons les soumissions à propos de l'I/O à Psynopsis, "le journal canadien de psychologie". Les soumissions à Psynopsis (jusqu'à 900 mots), de préférence liées au thème d'un volume donné, peuvent être envoyées à Tyler Stacey-Holmes à l'adresse courriel publicrelations@cpa.ca. Le numéro d'hiver 2012 portera sur la psychologie en milieu de santé (la date limite de soumission est le 1er décembre). La pratique fondée sur les données probantes sera le thème du numéro de printemps 2012 (la date limite de soumission est le 1er mars). Ne manquez pas le numéro d'automne qui portera entièrement sur l'éducation et la formation.

Nous aimerions également voir des sujets liés à I/O parmi les fiches de renseignement "Psychology Works" de la SCP (<http://www.cpa.ca/psychologyfactsheets/>). Tom O'Neill et moi avons commencé à élargir l'étendue de la portée des fiches de renseignement de la SCP au-delà de l'accent "Votre Santé" de cette collection. Ces fiches de renseignements sont révisées par les pairs. Aussi, si vous souhaitez écrire un résumé pratique et factuel d'un sujet lié à l'I/O pour une collection SCP ou SCPIO, sentez-vous à l'aise de contacter Tom O'Neill (toneill7@gmail.com).

Directives pour l'évaluation des policiers & affaires professionnelles en I/O

J'ai fourni un résumé à Dr Dorothy Cotton de la rétroaction reçu concernant l'ébauche de "The Pre-employment Personality

Assessment of Police Candidates: Principles and Guidelines for Canadian Psychologists” du numéro de juillet 2011. Merci à tous ceux qui ont soumis leur rétroaction. S’il vous plaît, contactez-moi si vous aimiez obtenir une copie de ma réponse (bjelley@upei.ca). Dr Cotton est actuellement le président du comité d’affaires professionnelles de la SCP. J’ai hâte de travailler sur ce comité afin d’apprendre et de pouvoir informer d’autres sur les enjeux professionnels dans les différents domaines de la psychologie. J’aimerais également explorer plus en détail les affaires professionnelles liées à l’I/O (ex. : permis d’exercice; certification; attestation officielle des programmes). J’aimerais vous entendre là-dessus – praticiens, éducateurs, étudiants!

CSIOP Membership
Deborah Powell, PhD
University of Guelph

CSIOP currently has over 300 members from all around Canada, including 94 student members.

I’d like to extend a warm welcome to our newest members of CSIOP:

CPA Member

Dr. Kathleen Dindoff
Julian Barling
Claude Fernet

Student Member

Birgitta von Krosigk

Membership Recruitment

Again this year, Tom Oliver (the CSIOP Student representative) has initiated a recruitment drive directed toward I/O students. Please support Tom’s initiative by encouraging both your undergraduate students – and, of course, your graduate students – to join CSIOP.

Renewal Reminders

All current CSIOP members can expect to receive renewal reminders in the near future. If you are currently a member of both CPA and CSIOP, you will receive your renewal reminder from CPA. If you are a member of CSIOP but not CPA (i.e., a CSIOP Associate), then your renewal reminder will come directly from CSIOP. Please be sure to complete your renewal before the end of 2011 so that your membership continues uninterrupted.

Article sur l’adhésion des membres à la SCPIO
Deborah Powell, PhD

La SCPIO se compose de plus de 300 membres à travers le Canada, incluant 94 membres étudiants.

J’aimerais souhaiter la bienvenue aux plus nouveaux membres de la SCPIO :

Membre SCP

Dr Kathleen Dindoff
Julian Barling
Claude Fernet

Membre étudiant

Birgitta von Krosigk

Recrutement de membres

Encore cette année, Tom Oliver (représentant étudiant de la SCPIO) a mis en œuvre un projet de recrutement ciblant les étudiants en I/O. S’il vous plaît, soutenez l’initiative de Tom en encourageant vos étudiants au baccalauréat, et, bien sûr, vos étudiants aux cycles supérieurs, à se joindre à la SCPIO.

Rappels de renouvellement

Tous les membres de la SCPIO devraient recevoir un rappel de renouvellement bientôt. Si vous êtes actuellement membre de la SCP de la SCPIO, vous recevrez un rappel de renouvellement de la SCP. Si vous êtes membre de la SCPIO, mais pas de la SCP (c.-à-d. un associé de la SCPIO), votre rappel de renouvellement viendra directement de la SCPIO. S’il vous plaît, assurez-vous de compléter votre renouvellement avant la fin de l’année 2011 pour que votre adhésion se poursuive sans interruption.

CSIOP News Items
Arla Day, PhD
Saint Mary’s University

I hope everyone is having a great autumn. I enjoy writing this column... it is a great way to stay in touch with all of my colleagues across Canada, and it is always a good reminder of upcoming conference deadlines. However, I feel guilty taking any credit for the column because basically other people write the news and I simply put it together in one document.

So, I just wanted thank ALL of the numerous contributors who send the information to me and remind others to feel free to send their news to me to include in upcoming issues (Arla.Day@smu.ca; 902-420-5854).

Funding News

Jacques Forest, from the UQAM School of Management Sciences, received a SSHRC/CRSH funding to analyze signature strengths' use as an antecedents for passion and optimal functioning at work; he also received his permanency (the equivalent of associate professor) as well as the "Prix de la relève professorale en recherche".

Laurence Crevier-Braud and Sarah Girouard (UQAM), as well as Philippe Dubreuil (University of Sherbrooke), all I-O psychology students under the supervision or co-supervision of Jacques Forest, received doctoral grants from the "Fonds Québécois de Recherche sur la Société et la Culture".

Nikola Hartling (SMU) received a SSHRC Bombardier Masters Scholarship for her research on perfectionism, work-life balance, and performance.

Congratulations to all!

Welcome to All of Our New Students

U of Calgary has 3 new masters students: David Mayors, Jill Pattison, & Luyao Xiu

The I-O psychology program at UQAM welcomed 9 new students: Marjolaine Beaudry, Julie Charest, Lise Gallant, Andréanne Laframboise, François-Albert Laurent, Jean-Sébastien Ricard-St-Aubin, Nathalie Rousseau, & Roxane Sinclair.

We have 5 new masters students at SMU: Welcome to Mohammed Al Hamdani, Lindsay Bryson, Anjali Date, Jennifer Dimoff, & Joanna Solomon.

UWO has 1 new PhD student (Nicholas Bremner) and 4 new MSc students: Joseph Choi, Kevin Doyle, Aaron Halliday, & Timothy (TJ) Thorp.

U of Waterloo has 5 new students in our PhD program: Rachel Morrison, Sam Hanig, Tanya Zariana, Nea Powell, & Justin Brienza.

Guelph has 5 new masters students: Scott Cassidy, Ashlyn Patterson, Thomas Sasso, Jonathan Stermac-Stein, & Dan van der Werf.

Congratulations To All New Graduates

U of Waterloo had several graduating students: Beatrice Moos defended her dissertation. Beatrice is working as a consultant at Kenexa. Huiwen Lian defended her dissertation and began a position as an Assistant Professor in the Business School at the Hong Kong University of Science and Technology

SMU had 5 master's student graduating this summer (Timur Oblizur; Patrick Horsman; Laure Pitfield: Laura Rudy; Luc Bourgeois); Timur, Patrick, & Laure are continuing in the PhD program, and Luc is completing his PhD on the sunny Austra-

CSIO P 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

lian coast at the University of Brisbane (... and yes, we all are waiting for invitations to visit).

UWO has been very busy... they have graduated 5 new I/O PhDs in the last 4 months! Congratulations to Rhys Lewis, Tom O'Neill, Leah Hamilton, Elyse Maltin, and Stephanie Hastings!

Two UWO students (Justin Feeny and Matt McLarnon) completed their MSc, and they are both are staying at UWO to complete the PhD program.

Congratulations to all of the graduating students, and welcome to all of the new I/O students.

Jobs, Promotions, & Awards

Tom O'Neill started his new faculty position at the U of Calgary in July. Tom is a recent graduate of UWO, and he does research on conflict and conflict management, personality, and job performance ratings.

Former Waterloo PhD student Lance Ferris recently has taken a job at the Smeal College of Business at Penn State (moving from his previous position at Singapore Management University).

Marjory Kerr has move to England to take on the position of Head of Consulting at DDI in the UK.

Miscellaneous

Graduate students at the University of Guelph hosted an I/O Psychology Student Conference on November 12th, with Chuck Evans and Greg Chung-Yan as guest speakers.

Bulletin d'information de la SCPIO

Arla Day, PhD

J'espère que vous passez tous un bel automne. J'aime écrire cette rubrique... c'est un excellent moyen de rester en contact avec tous mes collègues à travers le Canada, en plus d'être un bon rappel des échéances des conférences à venir. Cependant, je me sens coupable de m'attribuer le mérite pour cette rubrique parce que ce sont d'autres gens qui écrivent des nouvelles et je ne fais que les intégrer en un seul document.

Alors, je voulais simplement remercier tous ceux qui ont contribué à ce bulletin en m'envoyant de l'information et en rappelant aux autres de se sentir libres d'envoyer leurs nouvelles pour que je les inclue dans les prochains numéros (Arla.Day@smu.ca; 902-420-5854).

Nouvelles relatives au financement

Jacques Forest, de l'école des sciences de la gestion à l'UQAM, a reçu une subvention SSHRC/CRSH pour l'analyse des compétences-clés comme antécédent de la passion et le fonctionnement optimal au travail; il a également obtenu son statut permanent (l'équivalent de professeur adjoint), ainsi que le Prix de la relève professorale en recherche.

Laurence Crevier-Braud et Sarah Girouard (UQAM), ainsi que Philippe Dubreuil (Université de Sherbrooke), qui étudient tous en psychologie I/O sous la direction ou la codirection de Jacques Forest, ont reçu des subventions de recherche doctorale des Fonds Québécois de Recherche sur la Société et la Culture.

Nikola Hartling (Université Saint-Mary's) a reçu une bourse de maîtrise CRSH Bombardier pour sa recherche sur le perfectionnisme, l'équilibre travail-vie privée et la performance.

Félicitations à tous!

Bienvenue à tous nos nouveaux étudiants

U de Calgary a accepté 3 nouveaux étudiants à la maîtrise : David Mayors, Jill Pattison, & Luyao Xiu

Le programme de psychologie I/O de l'UQAM a accueilli 9 nouveaux étudiants: Marjolaine Beaudry, Julie Charest; Lise Gallant, ?Andréanne Laframboise, ?François-Albert Laurent, ?Jean-Sébastien Ricard-St-Aubin, ?Nathalie Rousseau, & Roxane Sinclair.

Nous avons 5 nouveaux étudiants à la maîtrise à l'Université Saint-Mary's : bienvenue à Mohammed Al Hamdani, Lindsay Bryson, Anjali Date, Jennifer Dimoff, & Joanna Solomon.

L'Université de Western Ontario a accueilli 1 nouvel étudiant au doctorat (Nicholas Bremner) ainsi que 4 nouveaux étudiants à la maîtrise: Joseph Choi, Kevin Doyle, Aaron Halliday & Timothy (TJ) Thorp.

L'Université de Waterloo a 5 nouveaux étudiants dans leur programme doctoral: Rachel Morrison, Sam Hanig, Tanya Zariana, Nea Powell & Justin Brienza.

Guelph a 5 nouveaux étudiants à la maîtrise: Scott Cassidy, Ashlyn Patterson, Thomas Sasso, Jonathan Stermac-Stein & Dan Van Der Werf.

Félicitations à tous les diplômés

Plusieurs étudiants viennent d'être diplômés de l'Université de Waterloo: Beatrice Moos a défendu sa thèse et travaille maintenant en tant que consultante chez Kenexa. Huiwen Lian a défendu sa thèse et est entré en poste comme professeure adjointe à l'école de gestion de l'université des sciences et de la technologie de Hong Kong

L'Université Saint-Mary's a remis 5 diplômes de maîtrise cet été (Timur Oblizur; Patrick Horsman; Laure Pitfield; Laura Rudy; Luc Bourgeois); Timur, Patrick, & Laure enchaînent avec le programme PhD et Luc complète son PhD sur la côte ensoleillée de l'Australie à l'université de Brisbane (... et tout ce que ça prend, c'est une invitation pour le visiter!).

L'Université de Western Ontario est pas mal occupée... 5 étudiants au PhD en I/O ont été diplômés dans les 4 derniers mois! Félicitations à Rhys Lewis, Tom O'Neill, Leah Hamilton, Elyse Maltin et Stephanie Hastings!

Deux étudiants de l'université de Western Ontario (Justin Fee-ney et Matt McLarnon) viennent de compléter leurs MSc et ont tous les deux décidé de rester et de compléter le programme PhD.

Félicitations à tous les étudiants gradués, et bienvenue à tous les nouveaux étudiants en I/O.

Emplois, promotions, & prix

En juillet, Tom O'Neill a entamé son nouveau poste universitaire à l'Université de Calgary. Tom est récemment diplômé de l'Université de Western Ontario, et est présentement en train d'étudier le conflit et la gestion des conflits, la personnalité et la performance.

Ancien étudiant PhD à Waterloo, Lance Ferris a récemment accepté un emploi au Collège de gestion Smeal à Penn State (quittant son ancien poste à l'Université de Management de Singapour).

Marjory Kerr a déménagé en Angleterre afin de travailler en tant que responsable du conseil chez DDI au Royaume-Uni.

Nouvelles diverses

Les étudiants diplômés de l'Université de Guelph ont organisé un congrès étudiant en psychologie I/O pour le 12 novembre, avec comme conférenciers Chuck Evans et Greg Chung-Yan.



2012 Conference Dates	Name & Location	Submission deadline
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)
August 2-5, 2012	APA Convention, Orlando, FL	TBA
August 3-7, 2012	Academy of Management conference, Boston, MA	January 10, 2012
May 24-27, 2012	APS conference, Chicago, IL	January 31, 2012
June 1-2, 2012	CARWH, Vancouver, BC	TBA
June 9-12, 2012	ASAC conference, St. John's, NF	February 8, 2012
September 2012	British Academy of Mgmt, Cardiff, UK	Mid Feb 2012 (TBA)

Conversations: Collaboration

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

Ask “What is collaboration?” to people around you. Chances are you will get somewhat of a convoluted answer. Ask experts and you will get a serious headache.

In 1979, Kabanoff & O'Brien (1) defined collaboration as a reflection of the degree to which group members have to work simultaneously. In the late '80s Hackman (2) stated that collaboration is a multidimensional concept comprised of productivity, longevity, and enjoyment. In 2003 De Dreu & Weingart (3) said that collaboration is a conflict management approach oriented toward an agreement that satisfies both one and the other's aspirations and that involves exchanging information

about priorities and issues. Around the same time, Hartono (4) defined collaboration as an interactive, constructive, and knowledge-based process, involving multiple autonomous and voluntary participants employing complementary skills and assets, with a collective objective of achieving an outcome beyond what the participants' capacity and willingness would allow them to accomplish individually. More recently, Bedwell et al. (5) conceptualized collaboration as an evolving, macro process whereby two or more entities reciprocally engage in problem-solving activities to achieve mutually desired goals. My colleagues and I (6) defined collaboration as the interplay of situation-appropriate uses of interrelated processes: communication, synchronicity, and coordination. D'Amours and her colleagues (7) argue for different kinds of collaboration depending on how people with different perspectives work with each other: by adding their perspectives without much interaction, by integrating and translating each other's perspectives, or by blurring all boundaries through deliberate exchanges of

Dates des congrès 2012	Nom & lieu	Date limite de soumission
Du 26-28 juin 2012	3e congrès biennal IWP, Sheffield, Royaume-Uni	Le 18 novembre 2011
Du 22-27 juin 2012	30e congrès international de psychologie, Cape Town, SA	Le 1er décembre 2011 (inscription)
Du 2-5 août 2012	Congrès de l'APA, Orlando, FL	À déterminer
Du 3-7 août 2012	Congrès de l'Academy of Management, Boston, MA	Le 10 janvier 2012
Du 24-27 mai 2012	Congrès de l'APS, Chicago, IL	Le 31 janvier 2012
Du 1er-2 juin 2012	CARWH, Vancouver, BC	À déterminer
Du 9-12 juin 2012	Congrès de l'ASAC, St. John's, NF	Le 8 février 2012
septembre 2012	British Academy of Mgmt, Cardiff, UK	Mi-février 2012 (à déterminer)

knowledge, skills, and expertise.

Although this array of definitions make for fascinating discussions at the water cooler — by the way, what do you really think of those small conical paper cups?— the main question is much more down to earth and – sadly – more challenging: if we can't agree on a definition, how can we do it well? What needs to be done? Is there a shared outcome? How should we proceed? Who decides? How? When? Is there even a willingness to collaborate?

- [1] Kabanoff B, O'Brien GE. 1979. *Journal of Applied Psychology* 64: 526-32
- [2] Hackman RJ. 1987. In *Handbook of Organizational Behavior*, ed. JW Lorsch, pp. 315-42. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- [3] De Dreu CKW, Weingart LR. 2003. *Journal of Applied Psychology* 88: 741-9
- [4] Hartono E. 2004. *Knowledge, technology and inter-firm collaboration: a model and empirical study of collaborative commerce*. University of Kentucky, Lexington, KY
- [5] Bedwell WL, Wildman JL, DiazGranados D, Lazzara EH, Shuffler ML, Xavier L. 2009. *What is collaboration? A multidisciplinary review*. Presented at 4th Annual Conference of the Interdisciplinary Network for Group Research
- [6] Chioocchio F, Grenier S, O'Neill T, Savaria K, Willms DJ. in press. *International Journal of Project Organisation and Management*: 37 pages
- [7] D'Amour D, Ferrada-Videla M, San Martin Rodriguez L, Beaulieu M-D. 2005. *Journal of Interprofessional Care* 19: 116-31

Conversations : collaboration?

François Chioocchio, PhD, PMP, CHRP.

Demandez aux gens autour de vous ce qu'est la collaboration, et il est fort probable que vous obtiendrez une réponse assez alambiquée. Posez la même question à des experts et vous n'obtiendrez qu'un mal de tête.

En 1979, Kabanoff & O'Brien (1) ont défini la collaboration comme une réflexion du degré de travail qui se fait simultanément entre les membres d'un groupe.

Vers la fin des années '80, Hackman (2) propose que la collaboration soit un concept multidimensionnel qui comprend la productivité, la longévité, et le plaisir.

En 2003, De Dreu & Weingart (3) disent que la collaboration est une approche en gestion de conflits orientée vers une entente qui satisfait à la fois les aspirations de l'un et de l'autre et qui comprend un échange d'information sur les priorités et les problèmes.

En même temps, Hartono (4) définit la collaboration comme un processus interactif, constructif, et basé sur les connaissances, impliquant de multiples participants autonomes et volontaires qui emploient des habiletés et atouts complémentaires, ayant comme objectif collectif d'atteindre un résultat qui dépasse ce que la capacité et la volonté d'un seul participant permettraient d'accomplir.

Récemment, Bedwell et al. (5) conceptualisent la collaboration comme un processus macro qui évolue, dans lequel deux entités ou plus s'engagent de manière réciproque à des activités de résolution de problèmes afin d'atteindre des objectifs mutuellement désirés.

Mes collègues et moi (6) définissons la collaboration comme étant l'interaction entre l'utilisation appropriée des processus interreliés suivant : communication, synchronicité, et coordination.

D'amour et ses collègues (7) soutiennent qu'il existe différents types de collaboration selon la façon dont les individus ayant des perspectives différentes travaillent ensemble : en additionnant leurs perspectives sans trop d'interaction, en intégrant et en traduisant les perspectives de chacun, ou bien en brouillant les limites à travers des échanges délibérés de connaissances, d'habiletés, et d'expertise.

Alors que ces définitions mèneraient à des discussions fascinantes autour du rafraichisseur d'eau -- en passant, qu'en pensez-vous vraiment de ces petits verres coniques en papier? -- La question centrale est beaucoup plus terre-à-terre, mais aussi – malheureusement – plus difficile à résoudre : si nous ne nous entendons pas sur une définition, comment pouvons-nous réussir à bien la mettre en pratique? Qu'est-ce qui est à faire? Y a-t-il un résultat partagé? Comment devrions-nous procéder? Qui décide? Comment? Quand? Y a-t-il même une volonté de collaborer?

- [1] Kabanoff B, O'Brien GE. 1979. *Journal of Applied Psychology* 64: 526-32
- [2] Hackman RJ. 1987. In *Handbook of Organizational Behavior*, ed. JW Lorsch, pp. 315-42. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- [3] De Dreu CKW, Weingart LR. 2003. *Journal of Applied Psychology* 88: 741-9
- [4] Hartono E. 2004. *Knowledge, technology and inter-firm collaboration: a model and empirical study of collaborative commerce*. University of Kentucky, Lexington, KY
- [5] Bedwell WL, Wildman JL, DiazGranados D, Lazzara EH, Shuffler ML, Xavier L. 2009. *What is collaboration? A multidisciplinary review*. Presented at 4th Annual Conference of the Interdisciplinary Network for Group Research
- [6] Chioocchio F, Grenier S, O'Neill T, Savaria K, Willms DJ. in press. *International Journal of Project Organisation and Management*: 37 pages
- [7] D'Amour D, Ferrada-Videla M, San Martin Rodriguez L, Beaulieu M-D. 2005. *Journal of Interprofessional Care* 19: 116-31

Communications Update

Tom O'Neill, PhD
University of Calgary

Whether practitioner or scientist, most of us are aware of the gap between science and practice. That is, the linkage between scientific findings and practical application is not always strong. Barriers include inaccessibility of journal articles, journal articles that are dense and cumbersome, and limited time to keep abreast of current developments in research or practice. Interestingly, some Canadian scholars have placed the onus on themselves to communicate research findings in a digestible and usable format for practitioners.

Natalie Allen, professor of industrial and organizational psychology at the University of Western Ontario, has been building a network of scientists and practitioners who agreed to receive a regular newsletter. Practitioners interested in understanding the psychology of organizational work teams comprise a major portion of this network. Newsletters contain updates about the research activities in Natalie's lab, the TeamWork Lab, and are written with the intention of facilitating quick application by practitioners and in sparking their interest in I/O psychology research. Examples of topics covered include Use or Useless, The Truth Behind Teambuilding; Do Great Teams Think Alike?; and Making the Most of your Meetings. These articles have their bases in research findings emerging from studies involving Natalie and her students, as well as from other research groups. The newsletter is, in my view, a textbook example of how to bridge the gap between one's own research findings and their implementation in practice.

Derek Chapman, associate professor of industrial and organizational psychology at the University of Calgary, recently made strides in closing the scientist-practitioner gap by using his research to develop an online tool that aims to improve person-organization fit. The crux of his approach is to assess applicant personality and organizational culture, and then identify the level of congruence. Derek remarked in the National Post (September 14th, 2011) that organizations need to "...have proper tools and use evidence-based approaches that actually predict meaningful outcomes." The objective of his new fit assessments, which contain output that is friendly to consultants and researchers alike, is to minimize turnover and maximize job satisfaction. As reported in the Calgary Herald (September 9th, 2011), Derek noted "it's like an eHarmony for business."

Derek's effort is one of those exemplary demonstrations of crossing the chasm between scientists and practitioners. Derek drew from his publications in related articles such as *Personnel Psychology*, *Journal of Applied Psychology*, and *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. The challenge with reports in such journals is that they may be inaccessible to practitioners because of the technical jargon and prohibitive cost of journal articles to individuals not affiliated with an educational institution. I applaud Derek's attempt to translate solid empirical findings into usable tools for practitioners.

In light of the scientist-practitioner gap, I, too, will be conducting a few activities as CSIOP's Communications Coordinator. First, I would like to co-author a submission to *Psynopsis* in order to feature some of the pressing issues in evidence-based management. Second, I would like to develop and post a "fact sheet" to the CPA website, and distribute it to members, with the hope of promoting research findings in I/O that may not yet have infiltrated Canadian practice. Third, I will continue to recognize members in the news, as I feel that the media is one invaluable medium for communicating our research findings. Please contact me if you have any suggestions or would like to be involved (toneill@ucalgary.ca).

Coordonnateur des communications

Tom O'Neill, PhD

Que vous soyez praticien ou scientifique, la plupart d'entre nous sont conscients de l'écart entre la recherche et la pratique; c'est-à-dire, le lien entre les résultats empiriques et l'application pratique n'est pas toujours fort. Les obstacles peuvent être l'inaccessibilité des journaux scientifiques, le fait que les articles scientifiques soient denses et encombrants, ou bien le peu de temps que nous avons pour nous tenir à jour sur tous les avancés en recherche et en pratique. Chose intéressante, certains spécialistes canadiens se sont appropriés la responsabilité de communiquer les résultats de recherches en les rendant digestes et utilisables pour les praticiens.

Natalie Allen, professeure en psychologie industrielle et organisationnelle à l'Université de Western Ontario, s'est créé un réseau de chercheurs et praticiens qui ont accepté de recevoir régulièrement le bulletin d'information. Les praticiens souhaitant mieux comprendre la psychologie des équipes de travail en organisations composent en grande partie ce réseau. Les bulletins contiennent des mises à jour sur les activités de recherche du labo de Natalie, le "TeamWork Lab", et sont écrits avec l'intention de faciliter l'utilisation rapide de ces résultats par les praticiens, ainsi que de stimuler leur intérêt pour la recherche en psychologie I/O. Les sujets couverts sont, entre autres, Utile ou inutile; La vérité derrière la construction d'équipes; Est-ce que toute bonne équipe est pareil?; et Profiter de vos rencontres. Ces articles sont basés sur les résultats émergents des études menés par Natalie et ses étudiants, ainsi que d'autres groupes de recherche. Ce bulletin est, à mon avis, un exemple parfait de comment rapprocher ses propres résultats à leur utilisation en pratique.

Derek Chapman, professeur adjoint en psychologie industrielle et organisationnelle à l'Université de Calgary, a récemment fait des progrès pour gagner du terrain entre la recherche et la pratique en utilisant sa recherche pour développer un outil en ligne qui permet d'améliorer l'adéquation personne-organisation (P-O fit). Son approche consiste à évaluer la personnalité du candidat et la culture organisationnelle, pour ensuite déterminer le niveau de congruence entre les deux. Dans le National Post (du 14 septembre 2011), Derek a fait la remarque que les organisations doivent s'équiper avec les outils appropriés et utiliser des approches fondées sur les données probantes afin d'obtenir les résultats désirés. Le but de ses évaluations d'adéquation, qui contiennent un output simple pour les consultants et les chercheurs, est de minimiser le taux de roulement et de maximiser la satisfaction au travail. Comme rapporté par le Calgary Herald (du 9 septembre 2011), Derek a noté que c'est comme un site de rencontres pour le domaine d'affaires.

Le travail de Derek est une manifestation exemplaire de comment faire le pont entre chercheurs et praticiens. Derek a emprunté de ses publications dans des journaux connexes, tel que *Personnel Psychology*, *Journal of Applied Psychology*, et *Journal of Organizational and Occupational Psychology*. Le gros défi

des articles dans de tels journaux est qu'ils sont souvent inaccessibles aux praticiens à cause de l'utilisation d'un jargon trop technique ou bien du coût prohibitif des journaux scientifiques pour les individus non affiliés à une institution d'éducation. J'applaudis les efforts de Derek de traduire des résultats empiriques solides en outils fonctionnels pour les praticiens.

Par rapport à ce pont entre chercheurs et praticiens, je m'engage également à des activités en tant que coordonnateur des communications de la SCPIO. Premièrement, j'aimerais être co-auteur d'une soumission à Psynopsis afin de présenter certains enjeux urgents en gestion fondée sur les données probantes. Deuxièmement, je développerai une fiche de renseignements, qui sera mise sur le site de la SCP et distribuée aux membres, afin de promouvoir les résultats en I/O qui pourraient ne pas encore avoir infiltré la pratique canadienne. Troisièmement, je continuerai de reconnaître les membres dans les nouvelles, car je trouve que les médias constituent un moyen précieux de communiquer nos résultats de recherche. S'il vous plaît, contactez-moi si vous avez des suggestions ou si vous souhaitez y contribuer (toneill@ucalgary.ca).

Student Update

Tom Oliver

University of Guelph

Greetings! It's now Fall. The leaves have fallen from our trees. The days are getting shorter. The days are getting colder. For many of us, this is somewhat depressing. So just for a moment, let me take you away to a brighter, greener, and warmer time and place: Next June in Halifax, where CPA will be holding our next Annual Convention.

I am happy to report that next year's CPA Convention promises to include the I/O Graduate Research Symposium. There has been a great response to my call for submissions for the symposium. I have received presentation proposals from graduate students representing six different Canadian universities. At the time of writing this update the deadline for submitting proposals for the symposium is still open, so I have not selected presenters yet. However, judging from the submissions I have already received, I am confident that the symposium will showcase a broad range of research expertise within our student community.

Abstracts for poster submissions to the Convention were due November 15th. Since I attended my first CPA Convention back in 2007 there has been tremendous student representation at the I-O poster session. I expect that this year will be no exception. I strongly encourage you to submit an abstract to present your work next June. I have found that it is a very supportive environment. You will get the opportunity to speak with professors and students who share your research interests.

These conversations will inevitably help you to strengthen your current and future research endeavors and expand your professional network – which will come in handy when you are searching for internship or employment opportunities. And of course, presenting at CPA has its instrumental benefits too. You will improve your vita, and you may qualify for additional travel funding from your program. As well, all first author undergraduate or graduate students who present I-O research will be eligible to apply for the RHR Kendall Award, which is awarded to the student with the top research presentation.

I will soon begin my planning of the annual CSIOP student-mentor social, another fantastic annual CSIOP CPA Convention event. I know that Halifax has no shortage of excellent establishment with great food and great drink. But which one is most right for our event? For those of you know Halifax well, please contact me with recommendations of where we should hold next years event.

All this talk of next year's Convention leads me to my other news item. Attending and presenting at the CPA Convention is made possible by being a CPA member. I recently sent an invitation to all I-O students to join CSIOP when they join CPA or renew their CPA membership. As a student, CSIOP offers us one of the best opportunities to strengthen our ties with the I-O community. We are lucky to be part of a community with so many dedicated, enthusiastic, and thoughtful members. It will be an even stronger community with greater student representation at the undergraduate and graduate levels. Please extend my invitation to all of your student colleagues and encourage them to join.

All the best,
Tom

Représentant étudiant

Tom Oliver

Salutations! C'est désormais l'automne. Les feuilles tombent de nos arbres. Les jours raccourcissent. Les jours deviennent plus froids. Pour beaucoup d'entre nous, c'est un peu déprimant. Alors pendant un petit instant, laissez-moi vous emmener vers un temps et un lieu plus lumineux, plus verts et plus chauds: à l'Halifax en juin prochain, où la SCP tiendra son prochain congrès annuel.

Je suis heureux d'annoncer que le prochain congrès de la SCP inclura un symposium sur la recherche I/O aux cycles supérieurs. Il y a eu une réponse impressionnante à mon appel aux candidatures pour le symposium. J'ai reçu des propositions de présentations d'étudiants diplômés venant de six universités canadiennes différentes. Au moment de la rédaction de ce bulletin, il est toujours possible de soumettre des propositions pour le colloque, donc je n'ai pas encore finalisé le choix de présentateurs. Toutefois, simplement en regardant les soumissions que j'ai reçues jusqu'à présent, je suis convaincu que le symposium

présentera un large éventail d'expertise en recherche au sein de notre communauté étudiante.

Les résumés des affiches soumises pour le colloque sont à remettre le 15 novembre. Depuis le premier colloque de la SCP auquel j'ai assisté en 2007, il y a eu une grande représentation étudiante à la séance d'affiches I/O. Je pense que cette année ne fera pas exception. Je vous encourage fortement à soumettre un résumé pour présenter vos travaux en juin. Je trouve que c'est un environnement très favorable. Vous aurez l'occasion de parler avec les professeurs et les étudiants qui partagent vos intérêts de recherche. Ces conversations serviront inévitablement à vous aider à renforcer vos efforts de recherche actuels et futurs et à élargir votre réseau professionnel — qui vous sera utile lorsque vous recherchez des possibilités de stage ou d'emploi. Et bien sûr, la présentation à la SCP a ses avantages instrumentaux. Vous allez améliorer votre "vita", et vous pourriez être admissible à un financement de voyages supplémentaires de votre programme. De même, tous les premiers auteurs au baccalauréat ou aux cycles supérieurs qui présentent des recherches I/O seront admissibles au prix RHR Kendall, qui est décernée à l'étudiant avec la meilleure présentation.

Je commencerai bientôt ma planification annuelle de l'événement social étudiant-mentor de la SCPIO, un autre événement annuel fantastique faisant partie du congrès SCPIO/SCP. Je sais qu'il ne manque pas d'établissements superbes à Halifax pour nous accueillir. Mais quelle est la meilleure place pour un événement comme le nôtre? Pour ceux d'entre vous qui connaissent bien Halifax, s'il vous plaît contactez-moi avec des recommandations de lieu pour notre prochain événement.

Tout ce discours sur le congrès de l'année prochaine m'amène aux autres nouvelles. En tant que membre de la SCP, vous avez la possibilité de participer et de présenter au congrès. J'ai récemment envoyé une invitation pour le congrès à tous les étudiants en I/O lorsqu'ils s'adhèrent à la SCP, ou lorsqu'ils renouvellent leur adhésion à la SCP. En tant qu'étudiant, la SCPIO nous offre une des meilleures occasions de renforcer nos liens avec la communauté I/O. Nous avons la chance de faire partie d'une communauté avec tant de membres dévoués, enthousiastes, et réfléchis. Ce sera une communauté encore plus forte avec une plus grande représentation d'étudiants au premier cycle ainsi qu'aux cycles supérieurs. S'il vous plaît, étendez mon invitation à tous vos collègues étudiants et encouragez-les nous joindre.

Bonne continuation,
Tom



Firing Bob: Minimizing Employer Liability When Terminating Without Cause
*Lesley Clayton & Erika Ringseis*¹
TransCanada PipeLines

Picture this: Bob gets fired. Bob gets a huge severance cheque. Bob find a new job the next day. Bob is happy. Bob's former employer is not...

Employers who have experienced the frustration of learning that a former employee who was terminated without cause found a new job only days after receiving a generous severance package may find some comfort in a recent decision of the Ontario Superior Court of Justice in *Bowes v. Goss Power Products Ltd*². The outcome in this case suggests that employers may not be required to pay full notice to employees who are successful in mitigating their losses by finding new employment.

The facts in this case were that the employee, Mr. Bowes, entered into a written employment contract with Goss Power Products ("Goss") which provided that Mr. Bowes was entitled to a notice period of 6 months' base salary if he was terminated without cause within 4 years. Mr. Bowes earned \$140,000 per year, plus bonus and benefits. Goss terminated Mr. Bowes after approximately 3.5 years, thus triggering the notice clause. In a letter to Mr. Bowes, Goss advised Mr. Bowes that he would continue to be paid his salary for 6 months and was reminded of his duty to mitigate his losses by actively seeking other employment.

Mr. Bowes landed a comparable position with the same salary 12 days after he was terminated by Goss. Mr. Bowes subsequently commenced the action against Goss for wrongful dismissal, claiming he was entitled to be paid the full 6 months notice in lump sum, as provided in his contract with Goss, notwithstanding that he had found a new job almost immediately.

The Court considered two issues: whether Mr. Bowes had a duty to mitigate his losses, and whether he was entitled to be paid the full notice period in lump sum. With respect to the first issue, the Court followed established Ontario law, which provided that the principle of mitigation (i.e. taking steps to minimize one's losses) applies to employment contracts. The Court held that this general principle applied even where the employment contract specified the notice period the employee was entitled. This was because the duty to mitigate was not a term of the contract, but rather a principle that applies to the calculation of damages. Accordingly, the only way for an employee to avoid the duty to mitigate was to ensure there was specific language evidencing the parties' intention to relieve the employee of this duty included in the employment contract.

The employment contract at issue in this case lacked such language; in fact, it was silent altogether with respect to the issue of mitigation. Accordingly, the Court held that Mr. Bowes was

required to mitigate his losses. Further, as he had effectively done so by obtaining comparable employment, Mr. Bowes' only damages were his salary for the 12 days that he was unemployed.

The Court came to a similar conclusion with respect to the issue of whether Mr. Bowes was entitled to lump sum payment of the 6 months notice period: there was no such requirement found in the language of the employment contract, thus no obligation on the part of Goss to make a lump sum payment.

The outcome in this case is promising for employers, or at least those in Ontario where it was decided. First, when it comes to contractual notice entitlement, Bowes confirms the general principle that employees must mitigate their losses arising from termination of their employment. This is a general duty imposed upon employees, unless employers and employees expressly or impliedly contract out of this obligation. Second, Bowes reaffirms that employers may elect to pay contractual notice by instalment. This may be beneficial for employers who might not have the financial means to make a lump sum payment, or who suspect the employee may find new employment relatively quickly.

Critics have questioned whether this case may simply serve to encourage employees not to seek new employment until the end of their notice period. Further, it is not clear whether the outcome in Bowes is consistent with the Ontario Employment Standards Act, which requires lump sum payment of the applicable statutory notice period, which is also not subject to the duty to mitigate. The Court did not address this issue in its reasons.

Regardless of how these issues are ultimately resolved, Bowes highlights the benefits to employers of clearly drafted employment contracts. No, this is not just an attempt by lawyers to gain more in consulting fees. Seriously, in light of Bowes, implementing the following "best practices" may help employers minimize their liability upon termination and avoid potentially costly litigation:

-Ensure the rights of the employer and employee upon termination are clearly defined in the employment agreement.

-Although the Court interpreted the contract's silence with respect to the duty to mitigate in favour of the employer in Bowes, address in the terms of the contract the employee's the duty to mitigate.

-Consider specifically addressing whether contractual notice will be paid in lump sum or instalments. Employers may want to explicitly reserve their rights in this regard to avoid any argument if the relationship breaks down.

-Don't fire Bob³.

-In the event of a termination, refer the employee to the relevant contractual provisions in the termination letter to remind him/her of their obligations.

Notes:

1 Erika 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 addition to the TransCanada employment law team.

2 2011 ONSC 4445

3 Actually, we were just checking to see if you were paying attention.

Renvoyer Bob: comment minimiser la responsabilité de l'employeur lors d'un congédiement sans justification *Lesley Clayton et Erika Ringseis¹*

Imaginez ceci : Bob est renvoyé. Bob reçoit une grande indemnisation. Bob trouve un autre emploi le lendemain. Bob est heureux. L'ancien employeur de Bob ne l'est pas...

Les employeurs qui ont connu la frustration en apprenant qu'un ancien employé qui a été congédié sans motif se soit trouvé un nouvel emploi seulement quelques jours après avoir reçu une généreuse indemnité de départ peuvent trouver quelque réconfort dans une récente décision de la Cour supérieure de justice de l'Ontario dans Bowes c. Power Goss Products Ltd.² L'issue de ce cas suggère que les employeurs peuvent ne pas être tenus de payer l'avis complet aux employés qui ont réussi à atténuer leurs pertes en trouvant un nouvel emploi.

Dans le cas présent, l'employé, M. Bowes, est entré dans un contrat d'emploi écrit avec Goss Power Products ("Goss") qui précisait que M. Bowes avait droit à 6 mois de son salaire de base s'il était renvoyé sans cause à l'intérieur des premiers 4 ans en poste. M. Bowes gagnait 140,000 \$ par année, en plus des boni annuels et des avantages sociaux. Goss a congédié M. Bowes après environ 3.5 années de travail, ainsi invoquant la condition d'indemnisation. Dans une lettre adressée à M. Bowes, Goss l'a avisé qu'il continuera à recevoir son salaire pendant 6 mois et l'a encouragé d'atténuer ses pertes en recherchant activement un autre emploi.

M. Bowes s'est trouvé un emploi comparable au même salaire 12 jours après qu'il soit congédié par Goss. M. Bowes a par la suite commencé sa poursuite contre Goss pour renvoi injustifié, en citant qu'il devait être payé en une somme forfaitaire pour la période d'avis de 6 mois, comme stipulé dans son contrat avec Goss, nonobstant le fait qu'il ait tout de suite été engagé par une nouvelle organisation presque.

La cour a considéré deux questions importantes: si M. Bowes avait le devoir d'atténuer ses pertes, et s'il avait le droit à être payé le montant forfaitaire de la période d'avis. Par rapport à la première question, la cour a suivi la loi établie par Ontario, qui stipule que l'acte d'atténuer ses pertes s'appliquait aux contrats d'emploi. Selon la cour, ce principe général s'appliquait même quand la période d'avis était précisée dans le contrat. L'obligation d'atténuer ses pertes n'est pas une condition du contrat, mais plutôt un principe qui s'applique au calcul des

dommages. Ainsi, la seule façon pour un employé d'éviter d'avoir à atténuer ses pertes est de s'assurer qu'il n'y ait pas de langage explicite dans le contrat qui précise l'intention des parties de lui enlever cette obligation.

Le contrat d'emploi du cas présent n'incluait pas un tel langage; en fait, il ne précisait rien concernant l'atténuation des pertes. Ainsi, la cour a décidé que M. Bowes était requis d'atténuer ses pertes. De plus, étant donné qu'il a procédé ainsi en obtenant un emploi comparable, les seuls dommages pour M. Bowes étaient son salaire pendant les 12 jours qu'il était sans emploi.

La Cour est parvenue à une conclusion semblable en ce qui concerne la question de savoir si M. Bowes avait droit au paiement forfaitaire de la période de préavis: il n'y avait aucune obligation à cet effet, et ainsi Goss n'avait pas à payer le montant complet.

Le résultat de ce cas est encourageant pour les employeurs, ou, d'au moins, ceux d'Ontario où cette décision a été prise. D'abord, pour ce qui est des préavis contractuels, le cas de Bowes confirme le principe général que les employés ont l'obligation d'atténuer leurs pertes suite à un congédiement. C'est un devoir général imposé aux employés, à moins que les employeurs et les employés s'entendent explicitement pour enlever ce devoir du contrat. De plus, le cas de Bowes réaffirme que les employeurs peuvent décider de payer un préavis contractuel en versements. Ceci pourrait être bénéfique pour certains employeurs qui n'ont pas nécessairement les moyens financiers de payer le montant complet tout de suite, ou qui soupçonnent que l'employé pourrait se trouver un autre emploi assez rapidement.

Les critiques se demandent si ce cas aurait simplement encouragé des employés à attendre à chercher un nouvel emploi vers la fin de la période d'avis. En outre, il n'est pas clair si la décision dans le cas de Bowes est consistant avec le Employment Standards Act d'Ontario, qui stipule que le paiement du montant complet d'un préavis, et qui ne requiert pas l'atténuation des pertes. La cour ne s'est pas attaquée à cette question dans sa justification.

Quelle que soit la résolution de telles questions, le cas de Bowes souligne que les avantages à être très clairs en rédigeant les contrats d'emploi. Non, ceci n'est pas simplement une tentative des avocats à ramasser plus en frais de consultation. Sérieusement, à la lumière de ce cas, la mise en oeuvre des "best practices" suivants pourrait aider les employeurs à minimiser leur responsabilité lors d'un congédiement et d'éviter les plaintes coûteuses :

-S'assurer que les droits de l'employeur et de l'employé en cas de congédiements sont clairement définis dans le contrat d'emploi.

-Malgré le fait que la cour ait interprété le manque de prononciation du contrat sur l'atténuation des pertes en faveur pour le cas de Bowes, il faudrait s'attaquer à cette question dans les clauses du contrat.

-Penser à adresser spécifiquement si le préavis sera payé en un montant forfaitaire ou en versements. Les employeurs pourraient se permettre de réserver leurs droits à cet égard afin d'éviter une plainte si jamais la relation avec l'employé se détériore.

-Ne pas renvoyer Bob³.

-En cas de congédiement, recommander l'employé aux provisions contractuelles pertinentes de la lettre de congédiement afin de lui rappeler de ses obligations.

Notes

1. Erika Ringseis détient un Ph.D en psychologie industrielle et organisationnelle de l'université Penn State, ainsi qu'un diplôme en droit de l'université de Calgary. Actuellement, elle est conseillère juridique pour TransCanada PipeLines, elle exerce dans le domaine de droit du travail et de l'emploi, le harcèlement et d'autres questions relevant des droits de la personne, les politiques et procédures pour assurer la protection des renseignements personnels. Lesley Clayton est une ancienne avocate plaidante corporative et nouvelle membre de l'équipe de droit d'emploi chez TransCanada.

2. 2011 ONSC 4445

3 En fait, on voulait simplement voir si vous étiez attentifs!

SAINT MARY'S UNIVERSITY DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

Applications are invited for a **tenure-track** appointment at the Assistant Professor level starting July 1, 2012. Candidates are expected to have a Ph. D. in psychology or to be near completion of the degree. We seek individuals with applied interests who can contribute to teaching and **research in Industrial/Organizational Psychology with expertise in Personnel Psychology**. The successful applicant will join a growing, 19-member Department, which includes two Canada Research Chairs. As well as meeting their teaching responsibilities, the successful candidates will be expected to conduct and supervise research, collaborate with other department colleagues, and to contribute to the Department's programs. The Department has an applied focus with major and honours curriculum and offers M.Sc. and Ph.D. degrees in industrial and organizational psychology and a certificate program in Human Resource Management. Department members also participate in the CN Centre for Occupational Health and Safety and in the Science Faculty's M.Sc. in Applied Science program. Candidates should present evidence, commensurate with experience, of their teaching ability and the courses they are interested in teaching, of their willingness to supervise both undergraduate and graduate students, and of their scholarly productivity.

Candidates of all nationalities are encouraged to apply; however, in accordance with Canadian Immigration requirements, priority will be given to Canadian citizens and permanent residents. Saint Mary's University encourages applications from women, aboriginal peoples, visible minorities, and people with disabilities.

Saint Mary's University is located in the historic port city of Halifax, Nova Scotia, a vibrant, urban community of over 300,000 people. Halifax is a major educational centre for Atlantic Canada and is home to five universities. It is conveniently located to recreational areas and to other major urban centres in Canada and the Northeastern United States. For additional information about the University and the Department please see our website at <http://www.smu.ca/academic/science/psych/>.

Applicants should furnish a curriculum vitae, copies of no more than three of their latest reprints, a letter describing their teaching and research interests, and the names and email addresses of three referees (the search committee will solicit letters directly from referees, as required) to Dr. Vic Catano, Department of Psychology, Saint Mary's University, Halifax, NS B3H 3C3. Telephone: (902) 420-5845. Fax: (902) 496-8287. Email: vic.catano@smu.ca. Review of applications begins immediately and will continue until the positions are filled.

The Department of Psychology at Carleton University invites applications from qualified candidates for a preliminary (tenure-track) appointment in Occupational Health Psychology at the rank of Assistant Professor beginning July 1, 2012.

Applicants must have a Ph.D., have demonstrated excellence in teaching and possess a strong commitment to research and scholarship, as reflected in publications, in the area of Occupational Health Psychology. The successful candidate will have the ability to develop an externally-funded, high quality research program; will be committed to excellence in teaching at the undergraduate and graduate levels; and will contribute effectively to the academic life of the Department.

The Department is interested in candidates with an established or developing research program in the area of Occupational Health Psychology. Preference will be given to candidates whose health-related research expands our current graduate field of Applied Psychology and who has some knowledge and experience in personnel selection.

The Department of Psychology offers opportunities to explore psychology's major fields including Health, Developmental, Cognitive, Applied, Forensic, and Personality/Social. We also have intellectual ties with academic units offering degrees in Cognitive Science, Child Studies, Human Computer Interaction, and Neuroscience. Carleton has offered undergraduate degrees in Psychology since 1953 and graduate degrees in Psychology since 1961. The Department of Psychology currently offers undergraduate programs in the Faculty of Arts and Social Sciences, as well as the Faculty of Science. Graduate programs in Psychology are offered at the master's and doctoral level. Further information on the department is available at <http://www2.carleton.ca/psychology>

Please send applications to Chair, Department of Psychology, Carleton University, 1125 Colonel By Drive, Ottawa, ON, K1S 5B6. Fax 613-520-3667. Applications and reference letters can be sent by email to psychchair@carleton.ca. Applications should include a curriculum vitae, a statement outlining current and future research interests, examples of publications and materials relevant to teaching experience. Interviews will include both a research talk and a lecture on a topic in occupational health psychology. Applicants should ask three referees to write letters directly to the Chair. Applications will be considered after January 1, 2012 or until the position is filled.

Located in Ottawa, Ontario, Carleton University is a dynamic research and teaching institution with a tradition of leading change. Its internationally recognized faculty, staff, and researchers provide more than 25,000 full- and part-time students from every province and more than 100 countries around the world with academic opportunities in more than 65 programs of study. Carleton's creative, interdisciplinary, and international approach to research has led to many significant discoveries and creative work in science and technology, business, governance, public policy, and the arts. As an innovative institution, Carleton is uniquely committed to developing solutions to real world problems by pushing the boundaries of knowledge and understanding daily.

(continued)

Minutes from downtown, Carleton University is located on a beautiful campus in the central portion of Ottawa, bordered by the Rideau River on one side, and the Rideau Canal on the other. With over 12 national museums and the spectacular Gatineau Park close by, there are many excellent recreational opportunities for individuals and families to enjoy. The City of Ottawa itself, with a population of almost one million, is Canada's capital city and reflects the country's bilingual and multicultural character. Carleton's location in the nation's capital provides many opportunities for research with groups and institutions that reflect the diversity of the country.

Carleton University is strongly committed to fostering diversity within its community as a source of excellence, cultural enrichment, and social strength. We welcome those who would contribute to the further diversification of our faculty and its scholarship including, but not limited to, women, visible minorities, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons of any sexual orientation or gender identity.

All qualified candidates are encouraged to apply. Canadians and permanent residents will be given priority.

All positions are subject to budgetary approval.

<http://www2.carleton.ca/facultyrecruitment/news/psychology-occupational-health-assistant-professor-closing-date-january-1-2012>

(continued on next page)

SPB ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Senior Consultant and Intermediary Consultant

Toronto Office

SPB Organizational Psychology Inc. is seeking both senior and intermediate Organizational Psychology Consultants for its Toronto location.

SPB is a community of more than 60 organizational psychology professionals, working throughout Canada, as well as worldwide, with an advanced, cutting edge R&D department.

We offer a flexible work environment, telecommuting opportunities, a competitive salary, incentive program, professional development, and the chance to be part of an organization that strives for excellence.

The right candidate(s) will have:

- Passion for customer service
- Good business sense and judgment
- Be a team player
- Demonstrate flexibility.

Possession of a Master's, (or in the process of obtaining), and/or Doctoral degree in organizational psychology is required.

If you're passionate, with proven leadership and/or, organizational development, as well as talent assessment expertise please contact us, we look forward to hearing from you!

Submit your C.V. , and cover letter, to Véronique Boutin via email at vboutin@spb.ca .

You may also contact us by telephone for further information at 1-800-798-1022.

All information will be kept strictly confidential.

Department of Psychology
Faculty of Arts and Science

Professor in Industrial and Organizational Psychology

The Department of Psychology invites applications for a full-time tenure-track position as Assistant Professor in Industrial and Organizational Psychology.

Responsibilities

Successful candidates will be expected to teach all three levels of the curriculum, supervise graduate students, engage in ongoing research and publication, and contribute to the academic life and reputation of the University.

Requirements

- PhD in Industrial and Organizational psychology.
- Teaching experience desirable.
- Publication record in international scientific journals.
- Ability to obtain research grants from major funding agencies.
- Expertise and research, teaching and intervention experience in an area at the forefront of the discipline.
- Eligibility for registration as a Psychologist by the Ordre des psychologues du Québec.
- Proficiency in the French language. The Université de Montréal is a Québec university with an international reputation. French is the language of instruction. To renew its teaching faculty, the University is intensively recruiting the world's best specialists. In accordance with the institution's language policy [http://www.direction.umontreal.ca/secgen/recueil/politique_linguistique.html], the Université de Montréal provides support for newly-recruited faculty to attain proficiency in French.

Salary

The Université de Montréal offers a competitive salary and a complete range of employee benefits.

Starting Date

From June 1, 2012.

(continued)

Deadline

The complete application, including a cover letter, curriculum vitae and copies of recent publications and research, must be received at the address below by November 30, 2011.

Three letters of recommendation are to be sent directly to the department director at the following address:

Serge Larochelle, Director
Département de psychologie
Université de Montréal
C. P. 6128, succursale Centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3J7
CANADA

For more information about the Department of Psychology, please consult the Web site at: www.psy.umontreal.ca.

Confidentiality

The Université de Montréal selection process allows all regular professors in the Department to have access to documents unless the applicant explicitly states in her or his cover letter that access to the application should be limited to the selection committee. This restriction on accessibility will be lifted if the applicant is invited for an interview.

Employment Equity Program

The Université de Montréal upholds the principles of employment equity and welcomes applications from women, ethnic and visible minorities, aboriginals and the people with disabilities. Applicants who belong to one of these groups are asked to complete the employment equity identification questionnaire posted at www.fas.umontreal.ca/affaires-professorales/documents/quest-acces-emploi-EN.pdf and attach it to their application.

Immigration Requirements

In compliance with Canadian immigration requirements, priority shall be given to Canadian citizens and permanent residents.



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.