

PROGRAMME CONJOINT DE DOCTORAT EN ADMINISTRATION
UQAM – HEC MONTREAL – CONCORDIA - MC GILL

ADM9944

**TRAVAIL, VIE ET CARRIERE : IDENTITES
CONTEMPORAINES**

**Automne 2025
UQAM Mardi 9:30-12:30**

Ariane Ollier-Malaterre, PhD

Téléphone : 514 987 3000 ext 5279

Courrier électronique : ollier.ariane@uqam.ca

Objectifs

Ce séminaire a pour objectifs d'étudier et de discuter les bases théoriques de la recherche contemporaine sur l'identité, la digitalisation du travail et ses effets sur les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, et l'évolution de la relation d'emploi au 21^{ème} siècle.

Ancré dans le champ du comportement organisationnel, ce séminaire s'appuie sur des textes classiques d'une part, et des textes récents d'autre part, publiés dans d'excellentes revues en psychologie, psychologie sociale, sociologie, communication, systèmes d'information et management.

Il s'adresse aux étudiants doctoraux désireux d'acquérir une bonne culture générale sur les comportements des individus au travail et dans la vie personnelle et sur la façon dont la technologie remodèle le monde du travail et les carrières contemporaines, quelle que soit leur discipline d'ancrage. Le séminaire est ouvert aux étudiants des universités prenant part au doctorat conjoint d'administration ainsi qu'aux étudiants qui obtiennent une autorisation d'études hors établissement de la CREPUQ (<https://mobilite-cours.crepuq.qc.ca/4DSTATIC/FRAccueil.html>).

Le séminaire est particulièrement recommandé pour les étudiants travaillant sur les thèmes de

- L'identité : personnelle, sociale, occupationnelle, de genre ;
- La digitalisation du travail et ses effets sur les frontières vie professionnelle-vie personnelle : travail hybride, connectivité constante, media sociaux, protection de la vie privée ;
- La relation d'emploi : sens du travail, contrôle organisationnel et surveillance électronique des travailleurs ;
- Les aspects émergents du travail au 21^{ème} siècle : gig work, travail algorithmique et interactions humain-robot.

Pédagogie

Le cours se donne sous forme de séminaire, ce qui implique une lecture assidue de tous les textes proposés ainsi que la présence et la participation continue des étudiants.

A chaque séance, les étudiants prépareront une présentation sur un article (ou un chapitre de livre) et présenteront tour à tour les textes proposés, puis les discuteront les uns en relation aux autres. Cela leur permettra :

- De se familiariser avec les écrits majeurs dans chaque champ de recherche ;
- De gagner en rapidité en matière de lecture et d'identification des points clés d'un texte ;
- De gagner en assurance en matière de présentation orale de texte ;
- D'affiner leur esprit critique de façon à évaluer la rigueur et les contributions d'un texte ;
- De développer des habiletés d'écriture pour résumer, expertiser et rédiger des articles
- De gagner une vue d'ensemble de chaque champ en positionnant les articles fondateurs les uns par rapport aux autres ;
- De savoir identifier rapidement les textes clés d'un champ de recherche.

De plus, les étudiants écriront tout au long de la session un article qui pourra être conceptuel ou empirique, en lien avec un des thèmes discutés dans ce séminaire et si possible avec leur propre recherche doctorale. Cet exercice leur permettra :

- De passer de la lecture à l'écriture ;
- D'appliquer leurs connaissances en matière de théories, de méthode et de structure des textes ;
- De produire une première version d'un papier qu'ils pourront ensuite retravailler et soumettre pour présentation à une conférence, ou pour publication à une revue.

Barème d'évaluation – note finale

Valeurs *symboliques* (%) de la notation littérale :

A+ =	90 à 100	B+ =	77-79,9	C+ =	67-69,9	D+ =	56,6-59,5
A =	85 à 89,9	B =	73-76,9	C =	63-66,95	D =	55 à 56,5
A- =	80 à 84,9	B- =	70-72,9	C- =	60-62,9	E =	54,9

N.B. : D- n'existe pas

Modalités d'évaluation

Composante	Poids %	Date
Participation (contribution aux discussions)	20	À chaque séance
Présentations de textes	25	Selon la répartition
Journal d'apprentissages	10	Semaine 15 (une journée avant le cours)
Article de session	45	Amorce de sujets semaine 4 (oral) Plan détaillé semaine 7 Présentation orale semaine 12 ou 13 (toutes les présentations seront déposées sur TEAMS à la semaine 12) Article rédigé semaine 15
Total	100	

Rétroaction. Le séminaire met l'accent sur les apprentissages plus que sur les notes ; c'est pourquoi les présentations de textes donneront lieu à une note globale sur le séminaire plutôt que pour chaque présentation, et même chose pour la participation. Je comprends cependant que les notes sont importantes aussi : je donnerai de la rétroaction sur les premières présentations, je vous communiquerai sur le site Résultats une note intermédiaire de participation et de présentations après la séance 6 et vous pouvez à tout moment me demander davantage de rétroaction si vous le souhaitez.

Intelligence artificielle. De nombreux outils d'IA viennent désormais en appui au travail scientifique et l'ensemble de la communauté scientifique est en apprentissage dans ce domaine. Vous pouvez avoir recours à l'IA dans la mesure où vous vérifiez que votre utilisation est conforme aux valeurs de la communauté (e.g., vérification des sources, intégrité du chercheur). Si vous l'utilisez dans vos présentations et travaux, je vous demanderai d'annoncer quelle est l'utilisation précise que vous en avez faite et d'en faire profiter le groupe.

PARTICIPATION ET PRÉSENTATIONS DE TEXTES

Les attentes concernant ce travail sont les suivantes :

1. **Faire les lectures demandées pour chaque séance : je recommande de lire intégralement et attentivement au moins 2 des articles proposés, et de parcourir les autres dans l'optique de la discussion de groupe.** Pour une bonne préparation et pour que vos lectures vous soient utiles par la suite, je vous conseille vivement d'écrire un memo (comme celui que vous écrirez pour les présentations) pour chaque texte que vous lisez.

2. **Présenter les articles qui vous sont attribués : remise sur TEAMS avant le cours d'un memo de 1 page à 1 page 1/ 2, impression du memo et présentation orale de 7-8 minutes maximum.** Le memo fait ressortir :
- La question ou le problème principal de l'article ; pourquoi la question est importante et ce que l'article vise à apporter.
 - Les points importants sur le plan théorique :
 - o Définitions des concepts centraux ; brefs exemples pour les comprendre ; noms des auteurs et dates des publications pour les théories (e.g. norme de réciprocité, Gouldner 1960 ; comparaison sociale, Festinger 1954).
 - o Un résumé de l'argumentaire logique – faites des tableaux ou schémas si cela aide.
 - o Si une figure ou un tableau résume bien le cadre théorique, insérez-les.
 - Les données et les grandes lignes de la méthode.
 - Les résultats empiriques le cas échéant.
 - Les forces et les faiblesses de l'article sur les plans théorique et méthodologique.
3. **Participer activement aux discussions** pour compléter les présentations de vos collègues et échanger sur les idées intéressantes des textes.

JOURNAL D'APPRENTISSAGES

- Après chaque séance, je vous invite à prendre un instant pour consigner en quelques lignes :
1. Les idées clefs dont vous voulez vous souvenir ou auxquelles vous voulez réfléchir ;
 2. Ce que vous avez appris des lectures et des discussions.

ARTICLE DE SESSION

L'article que vous écrirez pourra prendre l'une des trois formes suivantes :

- (1) article **conceptuel** ;
- (2) article **empirique qualitatif ou quantitatif** avec résultats de recherche ;
- (3) article **empirique quantitatif avec plan de collecte des données et résultats attendus.**

Les articles conceptuels devront proposer une approche narrative, un modèle, une typologie conceptuelle, ou une autre forme d'avancée théorique permettant d'intégrer des théories, ou de poser les bases de propositions qui pourront ensuite être testées empiriquement. Les articles devront inclure :

1. Une introduction avec une définition claire du problème/sujet d'intérêt, de sa pertinence et du besoin de le cerner, suivi d'un aperçu des principaux arguments de votre article.
2. Une revue de la littérature de la recherche existante, avec les recherches regroupées par origines ou par perspectives théoriques. Je m'attends à ce que votre revue de littérature démontre votre connaissance du matériel couvert en classe ainsi que votre maîtrise de la lecture critique.

3. Vos suggestions pour développer de nouvelles théories. N'hésitez pas à choisir quelques-uns des articles que nous avons lus dans le séminaire comme modèles pour vous aider dans l'argumentation logique de vos idées et pour écrire de façon concise et convaincante.
4. Vos idées concernant des questions de recherche innovantes qui pourraient être posées par des chercheurs étudiant cette question.
5. Une courte conclusion de ce que votre travail avait comme objectif, de ce que vous avez fait, et de pourquoi cela pourrait être important ou intéressant à savoir pour le lecteur.

Les articles empiriques devront présenter un travail empirique rigoureux traitant une question de recherche importante et non traitée auparavant. Les articles devront inclure :

1. Une introduction avec une définition claire de la question de recherche, pourquoi cette question est importante et la preuve que cette question n'a pas encore été traitée en profondeur, et une explication claire des contributions de votre travail.
2. Une revue de littérature de la recherche existante, avec la recherche regroupée par origines ou par perspectives théoriques. Je m'attends à ce que cette revue de littérature démontre votre connaissance du matériel vu en classe ainsi que votre maîtrise de la lecture critique, de l'argumentation et de l'écriture.
3. Si votre travail est déductif, alors un raisonnement logique doit conduire vos hypothèses.

Pour les articles qualitatifs ou quantitatifs avec résultats de recherche (sur la base de données que vous avez déjà à votre disposition) :

1. Le raisonnement que vous avez utilisé pour sélectionner votre méthode ainsi que la façon dont vous avez procédé pour votre collecte de données et pour votre analyse. Cette partie doit être transparente et idéalement permettre à un autre chercheur de répliquer votre étude.
2. Vos résultats, incluant les tables et modèles de corrélation et de régression, ou si votre article est qualitatif, les tableaux présentant votre démarche d'analyse (par exemple, le codage de premier et second ordre).
3. Une discussion sur la façon dont vos conclusions enrichissent un ou plusieurs champs de recherche existant (il ne suffit pas de définir le champ de recherche auquel vous avez contribué, il faut plutôt expliquer comment vous enrichissez la théorie), une discussion sur les implications pratiques, sur les limites de votre étude et des suggestions pour des recherches futures.
4. Une courte conclusion présentant l'objectif de votre travail, comment vous l'avez atteint et pourquoi cela peut être important ou intéressant à savoir pour le lecteur.

Pour les articles quantitatifs avec plan de collecte des données et résultats attendus :

1. Le raisonnement que vous avez utilisé pour sélectionner votre méthode ainsi que la façon dont vous allez procéder. Expliquez les choix de collecte des données (échantillon, méthode, mesures pour chaque variable) et d'analyse des données (types de vérification à mener sur les données, types d'analyses à conduire). L'explication doit être transparente et idéalement permettre à un autre chercheur de mener votre étude.
2. Vos résultats attendus.
3. Une discussion sur la façon dont vos résultats attendus (s'ils sont validés) enrichiront un ou plusieurs champs de recherche existant (il ne suffit pas de définir le champ de

- recherche auquel vous avez contribué, il faut plutôt expliquer comment vous enrichissez la théorie), une discussion sur les implications pratiques, sur les limites de votre étude et des suggestions pour des recherches futures.
4. Une courte conclusion présentant l'objectif de votre travail, comment vous l'avez atteint et pourquoi cela peut être important ou intéressant à savoir pour le lecteur.

DATES

Séance 4 : amorce de sujets possibles. Lire tous les résumés, proposer une ou 2 directions possibles d'articles, à discuter à l'oral.

Séance 7 : plan détaillé. Pour vous assurer que vous êtes sur la bonne voie quant à votre article, vous devrez tout d'abord fournir les grandes lignes de votre article sous la forme d'un plan détaillé en **3 pages maximum**, composé d'une succession d'arguments (la forme de liste avec tirets est acceptée). Précédez le plan d'une brève explication sur l'originalité de votre travail de session par rapport à votre thèse, vos travaux antérieurs et vos projets actuels.

Séances 12 et 13 : présentation orale. Vous présenterez ensuite votre article oralement, et cela sera une nouvelle opportunité pour obtenir des commentaires, les miens et ceux de vos collègues.

Séance 15 : article final.

- Appuyez-vous sur les articles analysés dans le séminaire et sur ce que vous avez appris concernant l'écriture des articles. Pour d'autres exemples d'articles, vous pouvez consulter la liste que je propose en complément au séminaire. Je vous conseille fortement d'utiliser un logiciel de gestion des références (comme EndNote ou RefWorks) pour gérer vos citations.
- L'article doit être rédigé, à l'exception de la section Discussion qui sera présentée en forme de liste avec tirets. Dans cette section, soyez tout de même précis : par exemple, « contribution à la théorie X / à la littérature Y » : expliquez *comment* l'article y contribue.
- Longueur et format : 7000 mots maximum incluant tableaux, figures et liste de références. Utilisez la police de caractère Times New Roman avec une taille de 12 points, double interligne, et une marge d'un pouce de chaque côté.
- Je vous encourage à écrire cet article en ayant pour objectif qu'il devienne un article publiable, ou qu'il pose les jalons pour votre thèse. En effet, plus vous serez investis dans votre sujet, plus votre apprentissage sera efficace et durable. Je vous encourage donc à revoir votre travail final une fois que vous aurez reçu mes commentaires finaux à la fin de la session, et de le soumettre à une conférence internationale comme celles de l'AOM (Academy of Management) ou de EGOS (European Group for Organization Studies).

Conseils pour la revue de la littérature :

D'abord, trouvez un article particulièrement attirant/pertinent dans l'un des sujets de recherche que vous couvrez. Vous pouvez utiliser des articles du cours ou des articles que vous trouverez par ailleurs. Résumez l'article de manière très succincte. Ensuite, trouvez et lisez les principaux articles en amont et en aval de l'article que vous avez choisi.

- En amont : les articles que l'article choisi cite.

- En aval : les articles qui citent l'article choisi (astuce : des bases de données comme ISI Knowledge vous permettent d'effectuer ce genre de recherche).
- Lisez suffisamment d'articles pour avoir une bonne idée des contours du domaine de recherche. Identifiez les articles qui semblent « centraux » (astuce : ils sont cités par plusieurs autres articles en aval de l'article choisi) et résumez-les brièvement.

Cartographiez (ou dessinez) le champ de recherche en regroupant les articles en fonction de leurs points communs et en indiquant les différences entre ces groupes d'articles. Ensuite, dites où se situe les lacunes (les *gap*) dans l'état des connaissances. Vous cherchez des espaces qui sont encore ouverts aux investigations et dans lesquels vous pouvez situer des questions de recherche importantes. Quelles sont les limites des recherches existantes? Quelles questions nouvelles et importantes peuvent encore être investiguées dans ce champ de recherche?

Structure du séminaire

Semaine 1 : Introduction

PARTIE 1 – IDENTITE PERSONNELLE ET SOCIALE

Semaine 2 : Identité personnelle

Semaine 3 : Négociation identitaire

Semaine 4 : Identité sociale et occupationnelle

Semaine 5 : Genre et carrières

PARTIE 2 – DIGITALISATION ET FRONTIERES VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE

Semaine 6 : Préparation à l'écriture d'article de recherche

Semaine 7 : Le digital à l'interface entre vie professionnelle et personnelle

Semaine 8 : Algorithmes et surveillance au travail

Semaine 9 : Agence : Régulation des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle

Semaine 10 : Structure : Travailleur idéal et dévotion au travail

PARTIE 3 – ECRITURE DE VOTRE PROPRE ARTICLE

Semaine 11 : Semaine d'écriture

Semaine 12 : Présentations de vos projets d'article

Semaine 13 : Présentations de vos projets d'article

Semaine 14 : Semaine d'écriture

Semaine 15 : Synthèse

INTRODUCTION

L'ordre dans lequel les textes sont classés pour chaque séance est intentionnel ; pour beaucoup de séances, le premier texte facilite la lecture du second et ainsi de suite. Si vous ne pouvez pas lire les 4 textes intégralement, assurez-vous a minima de parcourir les premiers pour comprendre les suivants.

Semaine 1 – 2 septembre – Introduction

Cette séance interroge les questions fondamentales « Qu'est-ce que la recherche scientifique, et à quoi est-ce cela sert ? » et propose une introduction à la carrière d'enseignant-chercheur dans le contexte de l'intelligence artificielle.

Davis, M. S. 1971. That's Interesting! Philosophy of Social Science, 1: 309-344.

Perrow, C. 1985. Journaling careers. In L. Cummings and P. Frost (Eds.) Publishing in the Organizational Sciences, pp. 220 – 230, Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc.

Bechky, B. A., & Davis, G. F. 2025. Resisting the Algorithmic Management of Science: Craft and Community After Generative AI. Administrative Science Quarterly, 70(1), 1-22.

PARTIE 1 : IDENTITE PERSONNELLE ET IDENTITE SOCIALE

Cette partie analyse les concepts clés d'identité personnelle, de négociation identitaire dans les interactions sociales, et d'identité sociale qui permettent ensuite de bien comprendre les profonds mécanismes qui sous-tendent les expériences de la vie professionnelle et personnelle. La plupart des textes sont, à dessein, des textes classiques très complets qui posent les bases. Les textes plus récents introduisent déjà l'idée clé du séminaire que la digitalisation vient renouveler et transformer les processus théorisés dans le champ du comportement organisationnel.

Semaine 2 – 9 septembre – Identité personnelle

Cette séance pose les fondements théoriques de l'identité personnelle, à travers le construit de concept de soi (self-concept). Les textes examinent comment l'individu en vient à se connaître lui-même, ce qu'on sait de ce processus multiforme et dynamique, et son utilité dans les interactions sociales. Ces textes sont parmi les plus ardues du séminaire, anticipez le temps nécessaire pour les lire.

Baumeister, R. F. 1998. The self. In: Gilbert, D.T., Fiske, S. T. et al. (Eds). The Handbook of social psychology, Vol. 1 (4th ed.), pp. 680-726, New York, NY: McGraw-Hill.

Gecas, V. 1982. The self-concept. Annual Review of Sociology, 8: 1-33.

Markus, H., & Wurf, E. 1987. The dynamic self-concept: A social psychological perspective. Annual Review of Psychology, 38: 299-337.

Semaine 3 – 16 septembre – Négociation identitaire

Cette séance construit sur la précédente et la complète en explorant les multiples façons dont les individus négocient leur identité dans des interactions sociales, les raisons qu'ils ont de le faire, et les conséquences de cette négociation sur leur concept de soi. Le troisième texte de la séance, sur la négociation identitaire sur les media sociaux, aborde déjà l'idée que la digitalisation vient renouveler et transformer les processus théorisés dans le champ du comportement organisationnel.

Goffman, E. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books.
(Introduction, Chapitre 1).

Swann, W. B. 1987. Identity negotiation: Where two roads meet. Journal of Personality and Social Psychology, 53: 1038-1051.

Ollier-Malaterre, A., Rothbard, N., & Berg, J. 2013. Colliding worlds: How boundary work on online social networks impacts professional relationships. Academy of Management Review, 38: 645-659.

Pour aller plus loin :

McKee, K.R., Bai, X., Fiske, S.T. 2023. Humans Perceive Warmth and Competence in Artificial Intelligence, ISCIENCE <https://doi.org/10.1016/j.isci.2023.107256>.

Chatterjee, M. 2023. [A New Kind of AI Copy Can Fully Replicate Famous People](#). Politico.

Semaine 4 – 23 septembre – Identité sociale et occupationnelle

L'identité n'est pas seulement personnelle et négociée dans des interactions sociales ; elle comprend également l'appartenance à des groupes sociaux (e.g., « je suis une femme », « je suis un Québécois »). L'identité sociale implique des normes de rôles et des scripts de comportement qui guident les interactions sociales. Ces normes et ces scripts persistent, voire sont amplifiés dans les interactions digitales.

Tajfel, H. & Turner, J. C. 1986. The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchell & W.G. Austin (Eds.). Psychology of intergroup relations, 7-24. Chicago: Nelson-Hall.

Ashforth, B. E., & Mael, F. 1989. Social identity theory and the organization. Academy of Management Review, 14: 20-29.

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. 2009. The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. Administrative Science Quarterly, 54: 32-57.

Pour aller plus loin : Ticona, J., & Mateescu, A. 2018. Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the on-demand economy. New Media & Society, 20(11): 4384-4404.

Semaine 5 – 30 septembre – Genre et carrières

Le genre est une identité sociale clé qui continue à structurer en profondeur nos sociétés, et notamment les carrières. Ces textes expliquent les mécanismes sous-jacents aux carrières masculines et féminines, tels l'homophilie, les effets de réseaux, et les rôles de genre. Le 4^{ème} texte vient montrer comment les media sociaux prolongent ces mécanismes et rendent difficile le non-dévoilement d'identités ou d'orientations stigmatisées.

Ibarra, H. 1992. Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. Administrative Science Quarterly, 37: 422-447.

Ely, R. 1995. The power of demography: Women's social constructions of gender identity at work. Academy of Management Journal, 38: 589-634.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. 2002. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 109(3): 573-598.

Pour aller plus loin : Amaral Lauriano, L., & Coacci, T. 2023: Losing Control: The Uncertain Management of Concealable Stigmas When Work and Social Media Collide. Academy of Management Journal, 66: 222–247.

PARTIE 2 – DIGITALISATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE

Une partie de ces cours pourra se dérouler en ligne dans l'espace TEAMS du cours.

Une fois posées les bases concernant l'identité, cette partie du séminaire explore l'érosion des frontières entre vie professionnelle et personnelle qui accompagne la digitalisation. Mais d'abord, écrivons-nous pour l'écriture de votre article.

Semaine 6 – 7 octobre – Préparation à l'écriture d'article

Lire tous les résumés des articles aux séances 7 à 10 pour identifier les sujets sur lesquels vous voulez travailler.

Lire les exemples de plans détaillés et articles des collègues dans le canal TEAMS.

Whetten, D. A. 1989. What constitutes a theoretical contribution? Academy of Management Review, 14(4): 490-495.

Cornelissen, J. 2017. Developing propositions, a process model, or a typology? Addressing the Challenges of writing theory without a boilerplate. Academy of Management Review, 42(1), 1–9.

Shalley, C. E. 2012. Writing good theory: Issues to consider. Organizational Psychology Review, 2(3), 258-264.

Semaine 7 – 14 octobre – Le digital à l’interface entre vie professionnelle et personnelle

A la négociation identitaire dans les espaces virtuels comme les media sociaux et les plateformes, que nous avons discutée, s’ajoutent deux enjeux clés de la digitalisation : la connectivité constante et la protection de la vie privée.

Wajcman, J., & Rose, E. 2011. Constant Connectivity: Rethinking interruptions at work. Organization Studies, 32(7): 941–96.

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. 2013. The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. Organization Science, 24(5): 1337–135.

Solove, D. J. 2007. I’ve got nothing to hide and other misunderstandings of privacy. San Diego Law Review. 745–72.

Pour aller plus loin : Hargittai, E., & Marwick, A. 2016. “What Can I Really Do?” Explaining the Privacy Paradox with Online Apathy. International Journal of Communication, 1(10): 21.

Semaine 8 – 21 octobre - Algorithmes et surveillance au travail

Cette séance se tourne vers l’autre versant de la relation d’emploi : la perspective des employeurs et en particulier celle du contrôle organisationnel, dont les formes les plus récentes sont la surveillance par patrongiciels et le contrôle algorithmique.

Burrell, J. & Fourcade, M. 2021 The Society of Algorithms. Annual Review of Sociology, 47:1, 213-237.

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., Christin, A. 2020. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. Academy of Management Annals, 14: 366–410.

Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C., & Behrend, T. S. 2020. EPM 20/20: A Review, Framework, and Research Agenda for Electronic Performance Monitoring. Journal of Management, 46(1): 100–126.

Pour aller plus loin : Cousineau, L., Ollier-Malaterre, A., & Parent-Rochelleau, X. (2023). Employee Surveillance Technologies: Prevalence, Classification, and Invasiveness. Surveillance & Society, 21(4): 447-468.

Semaine 9 – 28 octobre – Agence : Régulation des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle

Face à ces défis, que peuvent faire les individus ? Cette séance pose la question de l'agence en revenant plus en profondeur sur le concept de frontières entre vie professionnelle et vie personnelle et sur les stratégies de gestion des frontières qui peuvent permettre de réguler le digital dans nos vies.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. 2000. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. Academy of Management Review, 25: 472-491.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. 2009. Balancing Borders and Bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. Academy of Management Journal, 52: 704-730.

Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J. A., & Rothbard, N. P. 2019. Technology, Work and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management. Annual Review of Sociology, 45: 425-47.

Pour aller plus loin : Reissner, S. C., Izak, M., & Hislop, D. 2021. Configurations of Boundary Management Practices among Knowledge Workers. Work, Employment and Society, 35(2), 296-315.

Semaine 10 – 4 novembre – Structure : Travailleur idéal et dévotion au travail

Comme se faisant l'avocat du diable, les textes de cette séance examinent les obstacles à l'agence des individus : l'injonction à laisser sa vie personnelle au vestiaire (le mythe des mondes séparés, premier texte), les schémas de dévotion au travail (second texte) et de travailleur idéal (troisième texte, qui synthétise plusieurs thèmes du séminaire).

Kanter, R. M. 1977. Work and Family in the United States: A critical review and agenda for research and policy, New York: Russell Sage Foundation. Chapitre 1.

Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. 2013. Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. Journal of Social Issues, 69: 209-234.

Dumas, T., & Sanchez-Burks, J. 2015. The Professional, the Personal and the Ideal Worker: Pressures and Objectives Shaping the Boundary between Life Domains. The Academy of Management Annals, 9(1): 803-843.

Pour aller plus loin : Cristea, I. C., & Leonardi, P. M. 2019. Get noticed and die trying: Signals, sacrifice, and the production of face time in distributed work. Organization Science, 30(3), 552-572.

PARTIE 3 – ECRITURE DE VOTRE ARTICLE

Une partie de ces cours pourra se dérouler en ligne dans l'espace TEAMS du cours.

Semaine 11 – 11 novembre – Semaine d'écriture

Vous pouvez choisir d'écrire en atelier avec vos collègues ou individuellement.

Semaine 12 – 18 novembre – Présentation et discussion de vos projets d'article

Une partie du groupe présente ses projets d'articles et reçoit des commentaires de tous.

Semaine 13 – 25 novembre – Présentation et discussion de vos projets d'article

L'autre partie du groupe présente ses projets d'articles et reçoit des commentaires de tous.

Semaine 14 – 2 décembre – Semaine d'écriture

Vous pouvez choisir d'écrire en atelier avec vos collègues ou individuellement.

Semaine 15 – 9 décembre – Synthèse

Discussion des journaux d'apprentissage (à remettre au plus tard une journée avant le cours).

Bilan de vos apprentissages pendant le séminaire, suggestions d'améliorations du cours, et questions-réponses en lien avec le séminaire et la carrière d'enseignant-chercheur.

OUVRAGES ET ARTICLES RECOMMANDÉS EN COMPLÉMENT DU SÉMINAIRE

Interface vie professionnelle-vie personnelle, genre, travailleur idéal

Ouvrages

- Bailyn, L. 1993. *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the New Corporate World*, New York, NY: Free Press.
- Beckman, C. M., & Mazmanian, M. 2021. *Dreams of the Overworked. Living, Working, and Parenting in the Digital Age*. Stanford University Press.
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. 2003. *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, New York: Henry Holt and Company (Metropolitan Books).
- Greenhaus, J.H., & Powell G.N. 2016. *Making work and family work. From Hard Choices to Smart Choices*. Routledge.
- Hochschild, A., & Machung, A. 1989. *The second shift. Working parents and the revolution at home*, New York: Viking Press.
- Hochschild, A. 1997. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan Books.
- Kanter, R. M. 1977. *Men and women of the corporation*, New York: Basic Books.
- Lallement, M. 2003. *Temps, travail et modes de vie*, Paris: PUF.
- Schweitzer, S. 2002. *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris: Odile Jacob.
- Whyte, W. H. J. 1957. *The Organization Man*, London: Jonathan Cape.

Articles

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. 2014. Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1: 99-121.
- Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53: 747-770.
- Dumas, T. L., Phillips, K. W., & Rothbard, N. P. 2013. Getting Closer at the Company Party: Integration Experiences, Racial Dissimilarity, and Workplace Relationships. *Organization Science*, 24: 1377-1401.

- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., et al. 2011. Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. Journal of Applied Psychology, 96: 134-150.
- Henly, J. R., & Lambert, S. J. 2014. Unpredictable work timing in retail jobs implications for employee work–life conflict. Industrial & Labor Relations Review, 67: 986-1016.
- Ibarra, H. 1999. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. Administrative Science Quarterly, 44: 764-791.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. 2012. Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. Organizational Psychology Review, 2: 152-171.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. 2012. Work-Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-Centered Approach, Journal of Vocational Behavior, 81(1): 112–128
- Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. 2017. “Opting out” or “pushed out”? Integrating perspectives on women’s career equality for gender inclusion and interventions. Journal of Management, 43: 228-254.
- Masterson, C. R., & Hoobler, J. M. 2015. Care and career: A family identity-based typology of dual-earner couples. Journal of Organizational Behavior, 36(1): 75-93.
- Oelberger, C. R. 2019. The Dark Side of Deeply Meaningful Work: Work-Relationship Turmoil and the Moderating Role of Occupational Value Homophily. Journal of Management Studies, 56: 558-588.
- Perrigino, M. B., Dunford, B. B., Wilson, K. S. 2018: Work–Family Backlash: The “Dark Side” of Work–Life Balance (WLB) Policies. Academy of Management Annals, 12, 600–630.
- Phillips, K. W., Rothbard, N. P., & Dumas, T. L. 2009. To disclose or not to disclose? Status distance and self-disclosure in diverse environments. Academy of Management Review, 34: 710-732.
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. 2018. Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. Academy of Management Review, 43: 635-660.
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. 2009. Towards culture-sensitive theories of the work-family interface. Journal of Organizational Behavior, 30: 597-616.
- Reid, E. 2015. Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. Organization Science, 26(4): 997-1017.

- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. 2005. Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. Organization Science, 16(3): 243-258.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. 2012. A Resource Perspective on the Work-Home Interface: The Work-Home Resources Model. American Psychologist, 67(7): 545-556.
- Trefalt, S. 2013. Between You and Me: Setting Work-Nonwork Boundaries in the Context of Workplace Relationships. Academy of Management Journal, 56: 1802-1829.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. 2013. Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. Journal of Social Issues, 69(2): 209-234.
- Williams, J. V., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. 2016. Beyond Work-Life “Integration”. Annual Review of Psychology, 67(1): 515-539.
- Wood, W., & Eagly, A. H. 2002. A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. Psychological Bulletin, 128: 699-727.

Algorithmes, gig economy, surveillance

Ouvrages

- Brin, David. The Transparent Society: Will Technology Force Us to Choose between Privacy and Freedom? Reading, MA: Perseus Press, 1998.
- Hintz, A., Dencik, L., & Wahl-Jorgensen, K.. 2018. Digital Citizenship in a Datafied Society. John Wiley & Sons.
- Lyon, D. 2018. The Culture of Surveillance: Watching as a Way of Life. Cambridge: Polity Press.
- Pasquale, F. 2015. The Black Box Society – The Secret Algorithms That Control Money and Information. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sewell, G. 2021. Surveillance: A Key Idea for Business and Society. 1st ed. Abingdon, Oxon ; New York, NY : Routledge, 2021.
- Van Dijck, J. 2019. The Culture of Connectivity: A Critical History of Social Media. New York: Oxford University Press.
- Westin, A. F. 1967. Privacy and Freedom. New York: Atheneum.
- Zuboff, S. 2019. The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. New York: Public Affairs.

Articles

- Ball, K. 2021. "Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace: Literature Review and Policy Recommendations." JRC125716. LU: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/5137>.
- Bucher, E., Fieseler, C., Lutz, C., & Buhmann, A. 2021. Professionals, purpose-seekers, and passers-through: How microworkers reconcile alienation and platform commitment through identity work. New Media & Society, 0(0). <https://doi.org/10.1177/14614448211056863>
- Charbonneau, É., & Doberstein, C. 2020. An Empirical Assessment of the Intrusiveness and Reasonableness of Emerging Work Surveillance Technologies in the Public Sector. Public Administration Review, 80 (5): 780–91.
- de Vaujany, F.-X., Leclercq-Vandelannoitte, A., Munro, I., Nama, Y., & Holt, R. 2021. Control and Surveillance in Work Practice: Cultivating Paradox in 'New' Modes of Organizing. Organization Studies, 42(5): 675–695.
- Flyverbom, M., Leonardi, P.M., Stohl, C., & Stohl, M.. 2016. The Management of Visibilities in the Digital Age: Introduction." International Journal of Communication, 10: 98–109.
- Hargittai, E., & Marwick, A. 2016. "What Can I Really Do?": Explaining the Privacy Paradox with Online Apathy.' International Journal of Communication, 10: 3737–3757.
- Levy, K. E. 2015. The Contexts of Control: Information, Power, and Truck-Driving Work. The Information Society, 31 (2): 160–74.
- Lyon, D. 2002 Everyday Surveillance: Personal data and social classifications. Information, Communication & Society, 5:2, 242-257.
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. 2022. The digital workplace and its dark side: An integrative review, Computers in Human Behavior, 128, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>.
- Parent-Rocheleau, X., & Parker, S.K. 2021. Algorithms as Work Designers: How Algorithmic Management Influences the Design of Jobs. Human Resource Management Review, 100838.
- Stock, R., & Nguyen, M. A. 2019. Robotic Psychology. What Do We Know about Human-Robot Interaction and What Do We Still Need to Learn? Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences <http://hdl.handle.net/10125/59633>
- Wu, P. F., Vitak, J., & Zimmer, M. T. 2020. A Contextual Approach to Information Privacy Research. Journal of the Association for Information Science and Technology 71(4): 485–90.

Écriture d'articles, méthode et éthique de la profession

- Appelbaum, M., Cooper, H., Kline, R. B., et al. 2018. Journal article reporting standards for quantitative research in psychology: The APA Publications and Communications Board task force report. American Psychologist, 73: 3-25.
- Chen, G. 2018. Supporting and enhancing scientific rigor. Journal of Applied Psychology, 103: 359-361.
- Cornelissen, J. 2017. Developing propositions, a process model or a typology? Addressing the challenges of writing theory without a boilerplate. Academy of Management Review, 42: 1-9.
- Cunliffe, A. L. (2022). Must I Grow a Pair of Balls to Theorize about Theory in Organization and Management Studies? Organization Theory, 3(3).
<https://doi.org/10.1177/26317877221109277>
- Horn, S. A. 2017. Non-English Nativeness As Stigma in Academic Settings. Academy of Management Learning & Education, 16: 579-602.
- Lupton, D. (editor). 2020. Doing fieldwork in a pandemic (crowd-sourced document). Available at: <https://docs.google.com/document/d/1cIGjGABB2h2qbduTgfrqibHmog9B6P0NvMgVuiHZCl8/edit?ts=5e88ae0a#>
- Pratt, M. G. 2008. Fitting Oval Pegs Into Round Holes. Tensions in Evaluating and Publishing Qualitative Research in Top-Tier North American Journals. Organizational Research Methods, 11: 481-509.
- Pratt, M. G. 2009. For the Lack of a Boilerplate: Tips on Writing Up (and Reviewing) Qualitative Research. Academy of Management Journal, 52: 856-862.
- Pratt, M. G. & Bonaccio, S. 2016. Qualitative research in I-O psychology: Maps, myths, and moving forward. Industrial And Organizational Psychology: Perspectives On Science And Practice, 9: 693-715.
- Rai, A. 2017. Editor's Comments: Avoiding Type III Errors: Formulating IS Research Problems that Matter. MIS Quarterly, 41(2): pp. iii-vii.
- Tsui, A. S. 2013. The Spirit of Science and Socially Responsible Scholarship. Management and Organization Review, 9: 375-394.
- van Knippenberg D. 2012. What makes for a good review article in organizational psychology? Organizational Psychology Review, 2: 185-188.

Articles et communications développés par vos collègues dans ce séminaire et publiés / en cours de publication (sans compter ceux développés seuls par vos collègues) :

Afota, M-C., Ollier-Malaterre, A., & Vandenberghe, C. 2019. How supervisors set the tone for long hours: Vicarious learning, subordinates' self-motives and the contagion of working hours. Human Resource Management Review, 29: 100673.

Bourdeau, S., Ollier-Malaterre, A., & Houlfort, N. 2019. Not All Work-life Policies Are Created Equal: Career Consequences of Using Enabling versus Enclosing Work-life Policies. Academy of Management Review, 44(1): 1-22.

Foucreault, A., Ollier-Malaterre, A., & Ménard, J. 2016. Organizational culture and work-life integration: A barrier to employees' respite? The International Journal of Human Resource Management, 29(16): 1-21.

Lachegar, M., Ollier-Malaterre, A., Guerrero, S., & Comeau-Vallée, M. (In progress). I-Deals as Identity Work: Three Scenarios for Ethnocultural Employees' I-Deals Negotiation, Inclusion, and Stigmatization.

Monneuse, D., & Ollier-Malaterre, A. 2019. Only One Life and So Many Options: A Dynamic Model of Work-Life Balancing. Academy of Management Conference (AOM, Boston, OB division).

Sajadi, P., Vandenberghe, C., & Ollier-Malaterre, A. In press. Self-verification and Social Dominance in Coworker Dyads. European Management Review.

Sajadi, P., Vandenberghe, C., & Ollier-Malaterre, A. 2020. Identity (In)congruence in Ethnically/Racially "Superior/Inferior" Peer Dyads, Academy of Management Conference (AOM, Vancouver, GDO division).

Sélection de publications auxquelles votre professeure a collaboré :

Technologie :

Ollier-Malaterre, A. (2024). Living with Digital Surveillance in China: Citizens' Narratives on Technology, Privacy and Governance. London: Routledge Studies in Surveillance. 338 Pages. <https://www.routledge.com/9781032517704>

Ollier-Malaterre, A. (2023). La régulation du numérique au travail. Un pilier de la transformation numérique responsable. *Revue RH, Ordre des Conseillers en Ressources Humaines Agréés*, 26(1).

Rothbard, N., Ramarajan, L., Ollier-Malaterre, A., & Lee, S. S. (2022). OMG! My Boss Just Friendled Me: How Evaluations of Colleagues' Disclosure, Gender, and Rank Shape Personal/Professional Boundary Blurring Online, Academy of Management Journal, 65, 35–65.

Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C-q. 2021. The impact of techno-stressors on work-life balance: the moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. Computers in Human Behavior, 122, 106811.

Ollier-Malaterre, A. 2021. Privacy, Face and Social Respectability in a Digital China. AoIR Selected Papers of Internet Research. <https://doi.org/10.5210/spir.v2021i0.12001>

Ollier-Malaterre, A. 2019. La compétence numérique de gestion des frontières sur les réseaux sociaux numériques : un capital culturel technologique à la Bourdieu. Lien social et politique, 81: 121-137. <https://www.erudit.org/fr/revues/lsp/2018-n81-lsp04317/1056307ar/>

Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. 2021. When are Social Network Sites Connections with Coworkers Beneficial? The Roles of Age Difference and Preferences for Segmentation between Work and Life. Journal of the Association for Information Systems, 22(5), 1454-1471.

Ollier-Malaterre, A., & Rothbard, N. P. 2015. How to Separate the Personal and Professional on Social Media, Harvard Business Review, March 26, 2015. <https://hbr.org/2015/03/how-to-separate-the-personal-and-professional-on-social-media>

Rothbard, N., Ramarajan, L., Ollier-Malaterre, A., & Lee, S. S-L. 2021. OMG, My Boss Just Friendled Me: How Evaluations of Colleagues' Disclosure, Gender, and Rank Shape Personal/Professional Boundary Blurring Online, Academy of Management Journal. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0755>

Russo, M., Ollier-Malaterre, A., & Morandin, G. 2019. Breaking out from constant connectivity: Agentic regulation of smartphone use. Computers in Human Behavior, 98: 11-19.

Travail flexible:

Afota, M.C., Provost Savard, Y., Léon, E., & Ollier-Malaterre, A. 2024. Changes in Belongingness, Meaningful Work, and Emotional Exhaustion among New High-Intensity Telecommuters: Insights from Pandemic Remote Workers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 00, 1–24. <https://doi.org/10.1111/joop.12494>

Afota, M-C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A., & Léon, E. 2023. Work-From-Home Adjustment in the COVID-19 Pandemic: The Role of Psychological Climate for Face Time and Perceived Availability Expectations in the US and Europe. International Journal of Human Resource Management, 34:14, 2765-2796.

Kossek, E. E., & Ollier-Malaterre, A. 2020. Desperately seeking sustainable careers: Redesigning professional jobs for the collaborative crafting of reduced-load work. Journal of Vocational Behavior, 117.

Ollier-Malaterre A. 2010. Contributions of work-life and resilience initiatives to the individual/organization relationship. Human Relations, 63: 41-62.

Ollier-Malaterre, A., McNamara, T., Matz-Costa, C., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. 2013. Looking up to regulations, out at peers or down at the bottom line: How institutional logics affect the prevalence of age-related HR practices. Human Relations, 66(10): 1373-1395.

Contexte national :

Beham, B., Ollier-Malaterre, A., Allen, T.D., Baierl, A., Alexandrova, M., Artiawati, Beauregard, A., Carvalho, V. S., Cho, E., Coden da Silva, B., Dawkins, S., Escribano, P., Gudeta, K. H., Huang, T., Jaga A., Kost, D., Kurowska, A., Leon, E., Lewis, S., Lu, C., Martin, A., Masuda, A., Morandin, G., Noboa, F., Ohu, E., Peters, P., Rajadhyaksha, U., Russo, M., Sohn, Y. W., Straub, C., Tammelin, M., & Van Engen, M. In Press. Humane Orientation, Work-family Conflict, and Positive Spillover across Cultures. Journal of Applied Psychology.

Haar, J., Russo, M., Sune, A., et al. 2014. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior, 85: 361–373.

Jaga, A. & Ollier-Malaterre, A. 2022. “You can’t eat soap”: Reimagining COVID-19, work, family, and employment from the Global South. Work, Employment & Society. Open access <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09500170211069806>

Ollier-Malaterre, A. 2018. Care across the globe: The impact of national culture and structure. Sociologia e Politiche Sociali, 20: 9-24.

Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. 2017. Cross-national work-life research: Cultural and structural impacts for individuals and organizations. Journal of Management, 43: 111-136.

Raina, M., Ollier-Malaterre, A. & Singh, K. 2020. Happily Exhausted: Work-Family Dynamics in India. Occupational Health Science. 4, 191–211.

REGLEMENTS ET POLITIQUES APPLICABLES A CE COURS

CONSIGNES POUR LA PARTICIPATION À UN COURS OU À UNE ACTIVITÉ D'ENSEIGNEMENT EN LIGNE



Lors d'un cours ou d'une activité d'enseignement en ligne, le personnel enseignant peut décider, selon le cas, de procéder à l'enregistrement audio ou audiovisuel du cours ou de l'activité d'enseignement. Le personnel enseignant peut partager l'enregistrement uniquement à son groupe-cours.

Lors d'un cours ou d'une activité d'enseignement en ligne, le personnel enseignant peut exiger que l'étudiante ou l'étudiant active son microphone et sa caméra, notamment dans le cadre d'évaluations, à moins de circonstances exceptionnelles qui doivent être discutées avec l'enseignante ou l'enseignant.



En cas d'enregistrement, l'étudiante ou l'étudiant sera informé au début de la séance.



Il est de la responsabilité de l'étudiante ou de l'étudiant de désactiver son microphone et sa caméra si elle ou il ne souhaite pas être enregistré.



À défaut de désactiver son microphone et sa caméra, l'étudiante ou l'étudiant consent à l'enregistrement audio ou audiovisuel, à la conservation, à la rediffusion et à l'utilisation de l'enregistrement de son nom, de sa voix et de son image dans le cadre du cours ou de l'activité en ligne. L'étudiante ou l'étudiant reconnaît ne détenir aucun droit dans l'enregistrement.



Sauf avec l'autorisation expresse écrite du personnel enseignant, l'étudiante ou l'étudiant reconnaît qu'il est interdit de reproduire, d'enregistrer, de publier, de diffuser, de communiquer ou de partager, par quelque moyen que ce soit, la totalité ou une partie de l'enregistrement d'un cours ou d'une activité d'enseignement en ligne de même que tout matériel pédagogique s'y rattachant.

Une étudiante ou un étudiant qui contrevient à ce qui précède s'expose aux sanctions prévues dans les règlements et politiques de l'UQAM ou à tout recours légal, notamment en vertu de la Loi sur le droit d'auteur.

En s'inscrivant à un cours ou à une activité d'enseignement en ligne, l'étudiante ou l'étudiant accepte et s'engage à respecter les consignes décrites précédemment.

UQAM

**Règle sur la justification d'absence à un examen
ou à une autre activité d'évaluation obligatoire**

1. La présente directive veut respecter, par sa portée, l'obligation d'accommodement raisonnable consentie à toute personne atteinte d'un handicap au sens élargi de la jurisprudence en la matière, dont les affections graves liées à l'état de santé, incapable d'honorer son obligation de se soumettre à un examen ou à quelque autre activité d'évaluation de l'apprentissage requérant une présence à une plage horaire déterminée par l'enseignant.e et convenue dans l'entente d'évaluation (p. ex., présentation orale, quiz).
2. La présence d'un.e étudiant.e à un examen ou à quelque autre activité d'évaluation de l'apprentissage est généralement rendue obligatoire par les modes d'évaluation prévus au plan de cours. Ainsi, seul un motif sérieux peut justifier une absence, qui donne droit à un examen différé écrit ou à une autre activité d'évaluation de reprise.
3. Ce motif sérieux, dont la preuve incombe à l'étudiant.e, tient à la survenance soit, d'une part, d'un événement grave, soudain, irrésistible ou imprévisible, de l'ordre d'une maladie subite ou d'un accident, soit, d'autre part, d'un événement grave qui s'apparente à un cas de force majeure.
4. L'étudiant.e doit alors prévenir par courriel son enseignant.e de son absence avec diligence, avant la tenue de l'examen ou autre activité d'évaluation.
5. En cas d'incapacité de prévenir d'avance, dont la preuve lui appartient, l'étudiant.e doit, au premier moment possible subséquent, prévenir par courriel son enseignant.e du motif sérieux de cette absence et de la raison de son incapacité de prévenir d'avance de son absence.
6. En cas de maladie ou de quelque autre cause de nature médicale qui requiert l'intervention d'un.e professionnel.le de la santé, l'étudiant.e doit produire un certificat médical le plus rapidement possible après la survenance de l'événement. Le certificat médical doit essentiellement attester de l'incapacité de l'étudiant.e à répondre à l'exigence de sa présence à l'examen ou autre activité d'évaluation.
7. Le certificat médical doit répondre à certaines exigences de forme: (1) être rédigé sur le formulaire officiel du CLSC, de la clinique, de l'hôpital, ou de quelque autre institution pertinente, (2) sous la signature lisible du/de la médecin traitant.e ou de l'infirmier.ière traitant.e, (3) complétée de ses nom et prénom, en lettres moulées, (4) portant son numéro de pratique émis par le Collège des médecins du Québec ou par l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec, (5) la date de la visite, (6) la date du traitement et (7) la date de la délivrance du certificat.
8. En cas de quelque autre cause d'absence, à moins de la survenance d'un événement dont la notoriété rend l'existence incontestable, l'étudiant.e doit produire un document officiel qui atteste de la cause de son absence.
9. L'enseignant.e détermine si la preuve d'absence produite par l'étudiant.e doit lui être remise personnellement ou transmise au personnel de soutien du Département ORH pour vérification de son authenticité. L'enseignant.e informe l'étudiant.e de sa décision. L'étudiant.e transmet la preuve d'absence à la personne désignée par l'enseignant.e.

10. En cas d'illisibilité du certificat médical ou du document officiel soumis, ou advenant le cas où le document est rédigé dans une langue autre que le français ou l'anglais, l'étudiant.e pourrait être appelé.e à produire sa propre version dactylographiée et signée de tous les éléments du certificat médical/document officiel ou à en fournir une traduction.
11. L'évaluation du caractère raisonnable de l'absence de l'étudiant.e et de son incapacité à prévenir d'avance de son absence demeure la responsabilité de l'enseignant.e. Au besoin, l'enseignant.e peut consulter le/la coordonnateur.trice du cours ou la direction du programme.
12. Si l'enseignant.e conclut au caractère raisonnable de l'absence, il/elle détermine le mode d'évaluation de reprise (p. ex., évaluation écrite, orale, en présentiel, à distance) et en informe l'étudiant.e.
13. Le Département ORH détermine, au début de chaque trimestre, la date commune des examens différés en salle (examen intra-trimestriel et examen final).
14. Dans le cas où la reprise prend la forme d'un examen différé en salle à la date commune établie par le Département ORH, l'enseignant.e achemine l'examen à sa commis attitrée le plus rapidement possible après la reconnaissance à l'étudiant.e du droit à l'examen différé, de même que les coordonnées de l'étudiant.e. L'enseignant.e est alors responsable de transmettre à l'étudiant.e les informations quant à la tenue de l'examen de reprise en salle (date, heure, local).
15. Dans le cas où la date commune d'un examen différé en salle ne convient pas, l'enseignant.e peut planifier la reprise de l'examen en salle à un autre moment. Le personnel du Département ORH peut organiser la tenue de l'examen, mais l'enseignant.e qui désire une surveillance doit lui/elle-même être présent.e dans la salle réservée pour l'examen différé.
16. Dans le cas où l'évaluation de reprise ne prend pas la forme d'un examen différé en salle, l'enseignant.e transmet à l'étudiant.e les informations quant à l'évaluation de reprise (p. ex., date, heure, lien Moodle, envoi courriel).

Version modifiée le 26 novembre 2020



Tout acte de plagiat, fraude, copiage, tricherie ou falsification de document commis par une étudiante, un étudiant, de même que toute participation à ces actes ou tentative de les commettre, à l'occasion d'un examen ou d'un travail faisant l'objet d'une évaluation ou dans toute autre circonstance, constitue une infraction au sens de ce règlement.

Les infractions et les sanctions possibles liées à ces infractions sont précisées aux articles 2 et 3 du [Règlement no 18 sur les infractions de nature académique](#).

Vous pouvez également consulter des capsules vidéos sur le site r18.uqam.ca. Celles-ci vous en apprendront davantage sur l'intégrité académique et le R18, tout en vous orientant vers les ressources mises à votre disposition par l'UQAM pour vous aider à éliminer le plagiat de vos travaux.

INFO
o o **SPHÈRE**

Infosphère est l'un de ces outils indispensables : un guide méthodologique visant à promouvoir les bonnes pratiques en matière de recherche documentaire et de rédaction de travaux. Cet outil vous accompagnera tout au long de vos études et vous permettra d'éviter les pièges du plagiat..

Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Les violences à caractère sexuel se définissent comme étant des comportements, propos et attitudes à caractère sexuel non consentis ou non désirés, avec ou sans contact physique, incluant ceux exercés ou exprimés par un moyen technologique, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force.

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment :

- la production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche, de création ou d'autres fins publiques légitimes;
- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel, devant ou en l'absence de la personne visée;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- le (cyber) harcèlement sexuel;
- la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement;
- les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

Toute personne membre de la communauté universitaire contribue à maintenir une culture du respect et du consentement, notamment, en participant aux activités de formations obligatoires sur le sexisme et les violences à caractère sexuel.

Pour plus d'information :

https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2019/04/Politique_no_16_2.pdf

Les personnes victimes, témoins ou informées d'une situation de sexisme, de violence à caractère sexuel, ou pour en apprendre plus sur ces enjeux, peuvent consulter le

Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)
514 987-3000, poste 0886 ; harcèlement@uqam.ca; harcèlement.uqam.ca

Soutien psychologique (Services à la vie étudiante)
514 987-3185 ; vie-etudiante.uqam.ca

Service de la prévention et de la sécurité :
514 987-3131

Accueil et soutien aux étudiantes/étudiants en situation de handicap

Les étudiants qui ont une lettre signée de leur conseillère ou conseiller de l'Accueil et de soutien aux étudiants en situation de handicap, dans laquelle il est fait état de leur inscription au ASESH à titre d'étudiant en situation de handicap sont invités à remettre ce document à leurs professeurs et chargés de cours dès le début de la session, afin que les aménagements dans le respect des exigences académiques soient déterminés de concert avec chacun des professeurs et chargés de cours. Les étudiants qui ont une déficience et qui ne seraient pas inscrits au ASESH sont priés de se présenter au AB-2300.

Étudiants ayant une déficience de type visuelle, auditive, motrice, trouble d'apprentissage, trouble envahissant du développement et trouble de santé mentale

Les étudiants qui ont une lettre *d'Attestation des mesures d'aménagements académiques* obtenue auprès d'un conseiller de l'**Accueil et soutien aux étudiants en situation de handicap (ASESH)** doivent rencontrer leur professeur au début de la session afin que des mesures d'aménagements en classe ou lors des évaluations puissent être mises en place. Ceux qui ont une déficience ou une incapacité mais qui n'ont pas cette lettre doivent contacter l'**ASESH** au 514-987-3148 ou se présenter au local AB-2300 le plus tôt possible.

Évaluation des enseignements (Politique no 23)

Article 1.6 : L'évaluation des enseignements est effectuée à chaque trimestre du calendrier universitaire. [...] Pour les activités suivant le calendrier régulier du trimestre, l'évaluation se déroule pendant 20 à 30 minutes, en classe, dans une période du cours spécifiée dans l'entente d'évaluation, soit à la 12e, soit à la 13e semaine de ce trimestre.

On peut consulter cette politique à l'adresse suivante :

http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiquesDocuments/Documents/Politique_no_23.pdf

Les étudiants pourront remplir le questionnaire d'évaluation en accédant au site d'évaluation des enseignements à l'aide d'un ordinateur portable ou d'une tablette (www.evaluation.uqam.ca).

Politique n°42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement (extraits)

L'Université reconnaît à toutes les personnes membres de la communauté universitaire le droit d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel.

L'Université considère le respect mutuel, l'égalité, l'écoute et l'entraide comme des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les personnes et entre les groupes, et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ou collective de sa mission universitaire.

L'Université est consciente que les situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement résultent de l'interaction de facteurs individuels, sociaux et liés au milieu de travail et d'études. Compte tenu de ces facteurs, l'Université croit que la prévention constitue le meilleur moyen pour assurer un milieu exempt de toute manifestation de harcèlement et donne ainsi priorité à la prévention.

Le « **harcèlement** » inclut notamment : le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes.

Le harcèlement discriminatoire est lié à l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer (le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) ou un motif analogue.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

Situation pouvant mener à du harcèlement

Situation problématique qui met en jeu la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui est susceptible de dégénérer jusqu'à devenir du harcèlement. C'est le cas notamment, mais non exclusivement, de l'abus de pouvoir ou d'autorité, du conflit et de l'incivilité. Pour éviter qu'une telle situation ne dégénère, elle doit être réglée de façon constructive, rapidement et avec respect afin de favoriser le mieux-être de chaque personne.

La politique s'applique à toute la communauté universitaire et aux partenaires externes en lien direct avec l'Université dans le cadre de leurs relations avec les membres de cette communauté. Elle s'applique à l'intérieur et à l'extérieur du campus, incluant les interactions exercées ou exprimées grâce à des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. La politique vise également les personnes étudiantes dans le cadre de leurs activités d'apprentissage hors campus approuvées telles que les stages, en tenant compte des limites des capacités d'intervention de l'Université.

Pour plus d'information :

Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)
514 987-3000, poste 0886 ; harcèlement@uqam.ca; harcèlement.uqam.ca

Soutien psychologique (Services à la vie
étudiante)
514 987-3185 ; vie-etudiante.uqam.ca

Service de la prévention et de la sécurité :
514 987-3131