

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

ADM 9944

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

Hiver 2017

UQAM Mardi 9:30-12:30

Ariane Ollier-Malaterre, PhD

Téléphone : 514 953 9781

Courrier électronique : ollier.ariane@uqam.ca

Local : R-3440, ESG UQAM

Objectifs

Ce séminaire a pour objectifs d'étudier et de discuter les bases théoriques de la recherche contemporaine sur les identités liées au travail, à la vie en dehors du travail et à la carrière, et sur la relation à l'emploi.

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 les meilleures revues en psychologie, psychologie sociale, sociologie 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 relation d'emploi 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 ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;

- La carrière ;
- La relation d'emploi et les contrats psychologiques ;
- La façon dont les individus négocient leurs postes et l'organisation du travail.

Il se structure en trois parties :

- Partie 1 – Identité personnelle et sociale
- Partie 2 – Identité au travail et en dehors du travail
- Partie 3 – Carrières contemporaines

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 des chapitres 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
Présentations de textes	30	A chaque séance
Participation (lecture des autres textes et contribution aux discussions)	20	A chaque séance
Plan détaillé et présentation orale de l'article en cours de rédaction	10	Plan détaillé séance 7 Présentation orale séance 12
Article final	40	Séance 15
Total	100	

Participation au séminaire et présentations de textes

Les attentes concernant ce travail sont les suivantes :

1. Faire toutes les lectures demandées pour chaque séance et venir préparé.e. pour discuter de ce que vous avez lu. Les indicateurs d'une lecture attentive seront les observations et les questions que vous partagerez avec la classe.
2. Chaque étudiant sera responsable de résumer et de présenter l'un des articles pour chaque séance à l'aide de Powerpoint. Vous trouverez plus bas une aide pour faire de bons résumés. La répartition entre les étudiants des articles à résumer sera faite la semaine précédente.
3. Les étudiants qui ne présenteront pas devront partager leurs commentaires, idées et réactions concernant l'article et le résumé présenté. Il est conseillé d'apporter une liste de vos observations et questions pour chacun des articles lus.

Conseils pour préparer des résumés Powerpoint utiles :

Quand vous préparez votre présentation du résumé, pensez qu'il a 2 objectifs principaux :

- Vous permettre de discuter l'article en séminaire – le Powerpoint doit donc être synthétique et concis mais précis;
- Constituer un memento qui sera utile à tous et qui permettra de se rafraîchir la mémoire de manière précise sur un article sans avoir à relire tout l'article. Mis ensemble, les résumés du séminaire formeront une bonne base théorique pour vos recherches en cours et futures. Des recherches sur mot clé dans les fichiers vous permettront de retrouver rapidement ce que nous avons lu sur telle théorie ou tel auteur.

La présentation Powerpoint devra être concise, autour de 7-8 diapositives. Elle devra faire ressortir :

- La question ou le problème principal de l'article; pourquoi la question est importante.
- Les points importants sur le plan théorique :

- Définitions des concepts centraux avec les numéros de page où les retrouver ; de brefs exemples qui permettent de comprendre rapidement un concept ; les noms des auteurs et les dates des publications pour les théories (e.g. norme de réciprocité, Gouldner, 1960; comparaison sociale, Festinger 1954).
 - L'argumentaire logique menant aux hypothèses ou propositions – faites des tableaux si cela aide.
 - Si une figure ou un tableau résume bien le cadre théorique, insérez-les.
- La méthode et les résultats empiriques le cas échéant.
 - Les forces et les faiblesses de l'article sur les plans théoriques et méthodologiques.

Même quand vous ne présentez pas, il est conseillé de structurer vos lectures en suivant les mêmes directives.

Présentation orale et article

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 présenter une critique de la revue de littérature, montrer les limites de la littérature existante, et faire des propositions de recherches futures. Les articles devront inclure :

1. Une introduction avec une définition claire du problème/sujet d'intérêt et 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. Cette partie constitue la partie principale de votre travail. Vous devrez identifier les points communs et les différences présents dans la recherche existante, ainsi que souligner les limites de chaque branche de la recherche existante. 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, de l'argumentation et de l'écriture.
3. Votre interprétation des limites de la recherche existante, et vos suggestions pour développer de nouvelles théories. Cette partie doit comprendre vos idées concernant des questions de recherche innovantes qui pourraient être posées par des chercheurs étudiant cette question. Bien que je ne m'attende pas à ce que vous proposiez une grande théorie innovante, je souhaite vous voir identifier les frontières (limites) de la recherche existante et pointer les contingences (conditions) selon lesquelles la théorie existante pourrait ne pas tenir.
4. 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 adressant 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; vérifiez avec moi pour assurer l'originalité de votre travail de session par rapport ;à votre thèse, vos travaux antérieurs et vos projets actuels) :

4. 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.
5. 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).
6. 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.
7. 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 :

4. 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.
5. Vos résultats attendus.
6. 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.
7. 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 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 2 pages maximum. Ce plan détaillé doit être composé d'une succession d'arguments (la forme de liste avec tirets est acceptée), et servira de base pour mes commentaires.

Séance 12 : présentation orale. Vous devrez ensuite présenter votre article en cours, oralement, et cela sera une nouvelle opportunité pour obtenir des commentaires.

Séance 15 : article final. Il doit être compris entre 25 et 35 pages (double interligne, n'incluant pas les tableaux, les figures ou toute liste de références). Utilisez la police de caractère Times New Roman avec une taille de 12 points et une marge d'un pouce de chaque côté.

Il s'agit du format standard lors de la soumission d'articles dans les conférences et les revues, il est donc utile de s'y habituer le plus tôt possible. Pour des exemples d'article conceptuels, vous pouvez regarder les articles publiés dans *Academy of Management Review* ou dans la partie Review Issue du *Journal of Management*. Pour des exemples d'articles empiriques, vous pouvez regarder les articles publiés dans *Academy of Management Journal* et *Journal of Management*. Je vous conseille fortement d'utiliser un logiciel de gestion des références (comme EndNote ou RefWorks) pour garder une trace de vos citations.

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 investi 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 la conférence annuelle de l'Academy of Management Annual Meeting, dont la date limite est mi-janvier.

Structure du séminaire

Séance 1: Introduction

PARTIE 1 – IDENTITE PERSONNELLE ET SOCIALE

Séance 2: Identité personnelle

Séance 3: Négociation identitaire

Séance 4: Identité sociale

Séance 5: Genre et carrières

PARTIE 2 – IDENTITE AU TRAVAIL ET EN DEHORS DU TRAVAIL

Séance 6 : Le travailleur idéal

Séance 7 : Famine du temps

Séance 8 : La rareté et l'expansion des ressources

Séance 9 : Conflit, enrichissement et équilibre entre vie professionnelle-vie personnelle

Séance 10 : Gestion des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle

Séance 11 : Développements récents sur la gestion des frontières

PARTIE 3 – CARRIERES CONTEMPORAINES

Séance 12 : Présentations des étudiants

Séance 13 : Carrière, vocation et identités

Séance 14: Relation d'emploi, carrières nomades et carrières globales

Séance 15 : Synthèse du séminaire et échanges

INTRODUCTION

Séance 1 – 10 janvier : Introduction

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.

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

PREMIERE PARTIE: IDENTITE PERSONNELLE ET IDENTITE SOCIALE

Séance 2 – 17 janvier : Identité personnelle

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.

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

Séance 3 – 24 janvier : Négociation identitaire

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

Swann Jr, W. B., Johnson, R. E., & Bosson, J. K. 2009. Identity negotiation at work. Research in Organizational Behavior, 29: 81-109.

Leary, M.R., & Kowalski, R.A. 1990. Impression Management: A Literature Review and Two-Component Model. Psychological Bulletin, 107(1): 34 - 47.

Kilduff, M., & Day, D. 1994. Do chameleons get ahead? The effects of self-monitoring on managerial careers. Academy of Management Journal, 37: 1047-1060.

Séance 4 – 31 janvier : Identité sociale

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

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

Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. 1994. Organizational images and member identification. Administrative Science Quarterly, 39: 239-263

Pratt, M.G. 2000. The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. Administrative Science Quarterly, 45: 456-493.

Séance 5 – 7 février : Genre et carrières

McPherson, J., Miller, & Smith-Lovin, L. 1987. Homophily in Voluntary Organizations: Status Distance and the Composition of Face-to-Face Groups. American Sociological Review, 52: 370-379.

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.

PARTIE 2 – IDENTITE AU TRAVAIL ET EN DEHORS DU TRAVAIL

Séance 6 – 14 février : Le travailleur idéal

Whyte, W. H. J. 1957. The Organization Man. London: Jonathan Cape. Chapitres sélectionnés.

Kanter, R. M. 1977. Men and women of the corporation. Basic Books, NY. Chapitres sélectionnés.

Séance 7 – 21 février : La famine du temps

Hochschild, A. 1997. The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York: Metropolitan Books. Chapitres sélectionnés.

Boushey, H. 2016. Finding time. The Economics of Work-Life Conflict. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press. Chapitres sélectionnés.

Séance 8 – 7 mars (relâche le 28 février) : La rareté et l'expansion des ressources

Marks, S. R. 1977. Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. American Sociological Review, 42(6): 921-936.

Sieber, S. D. 1974. Toward a theory of role accumulation. American Sociological Review, 39(4): 567-578.

Kirchmeyer, C. 1992. Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources. Human Relations, 45(8): 775-795.

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.

Séance 9 – 14 mars : Conflit, enrichissement et équilibre entre vie professionnelle-vie personnelle

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. Academy of Management Review, 31: 72-92.

Valcour, M. 2007. Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. Journal of Applied Psychology, 92(6): 1512-1523.

Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. 2008. Can a manager have a life and a career? International and multisource perspectives on work-life balance and career advancement potential. Journal of Applied Psychology, 93(4): 789-805.

Pratt, M., & Rosa, J. A. 2003. Transforming Work-Family Conflict into Commitment in Network Marketing Organizations. The Academy of Management Journal, 46(4): 395-418.

Séance 10 – 21 mars : Gestion des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle

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.

Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53: 747-770.

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.

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.

Séance 11 – 28 mars : Développements récents sur la gestion des frontières

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.

Trefalt, S. 2013. Between You and Me: Setting Work-Nonwork Boundaries in the Context of Workplace Relationships. Academy of Management Journal, 56: 1802-1829.

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.

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, DOI: 10.1080/19416520.2015.1028810

PARTIE 3 – CARRIERES CONTEMPORAINES

Séance 12 – 4 avril : Présentations des étudiants

Séance 13 – 11 avril : Carrière, vocation et identités

Ibarra, H. 1999. Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. Administrative Science Quarterly, 44: 764-791.

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Clark, M. A., & Fugate, M. 2007. Normalizing Dirty Work: Managerial Tactics for Countering Occupational Taint. Academy of Management Journal, 50(1): 149-174.

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.

Wrzesniewski A., & Dutton, J.A. 2001. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, Academy of Management Review, 26: 179-201.

Séance 14 – 18 avril : Relation d'emploi, carrières nomades et carrières globales

Cappelli, P., & Keller, J. 2013. Classifying work in the new economy, Academy of Management Review, 38(4): 1-22.

Arthur, Michael B. 2005. Career success in a boundaryless career world. Journal of Organizational Behavior, 26(2): 177-202.

Pringle, Judith K., & Mallon, M. 2003. Challenges for the boundaryless career odyssey. The International Journal of Human Resource Management, 14(5): 839-853.

Lazarova, M., Westman, M., & Shaffer, M. 2010. Elucidating the positive side of the work-family interface on international assignments: A model of expatriate work and family performance. Academy of Management Review, 35, 93-117.

Séance 15 – 25 avril : Synthèse du séminaire et échanges

REGLEMENTS ET POLITIQUES APPLICABLES A CE COURS

Contenu du plan de cours

D'autres indications pourront être données par les professeurs pendant les séances de cours ; dans ce cas elles devront être considérées comme faisant partie de ce plan de cours.

Accueil et soutien aux étudiantes/étudiants en situation de handicap

Une personne en situation de handicap doit informer, dès le début du trimestre, son enseignante/enseignant de ses besoins et de leur accommodement académique. Cette personne doit d'abord faire valider l'accommodement académique par le Service d'accueil et de soutien aux étudiants en situation de handicap qui lui remettra une lettre à présenter à son enseignante/enseignant. Ce Service, situé au J-M870, est rejoint par téléphone (514-987-3148) et par courriel situation.handicap@uqam.ca

Justification d'absence à un examen ou à quelque autre activité d'évaluation obligatoire de l'apprentissage

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 susceptible d'être remplacée par un examen différé.
2. La présence d'une étudiante/d'un étudiant à un examen intra-trimestriel ou final ou à quelque autre activité d'évaluation de l'apprentissage, est généralement rendue obligatoire par le mode d'évaluation d'un plan de cours. Ainsi, seul un motif sérieux peut justifier une absence, qui donne droit à un examen différé écrit.
3. Ce motif sérieux, dont la preuve incombe à l'étudiante/étudiant, 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 autre événement grave qui s'apparente à un cas de force majeure.
4. L'étudiante/étudiant doit alors prévenir avec diligence de son absence, avant la tenue de l'examen, la personne chargée de cours ou la professeure/le professeur du cours, à l'adresse de courriel ou au numéro de téléphone du plan de cours, selon les moyens de communications alors raisonnablement disponibles et accessibles, dans les circonstances.
5. En cas d'incapacité de prévenir d'avance, dont la preuve lui appartient, l'étudiante/étudiant doit, au premier moment possible subséquent, prévenir la personne chargée

de cours ou la professeure/le professeur du cours, 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 justifie l'intervention d'un professionnel/d'une professionnelle de la santé, l'étudiante/étudiant doit produire, le plus rapidement possible après la survenance de l'événement, un certificat médical. Le certificat médical doit essentiellement attester de l'incapacité de l'étudiante/étudiant à répondre à l'exigence de sa présence à l'examen.

7. Le certificat médical doit en plus 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 médecin traitant ou de l'infirmière traitante, (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. L'étudiante/étudiant qui produit tel certificat médical doit obligatoirement soumettre, avec ce certificat, sa propre version dactylographiée personnelle et signée de tous les éléments du certificat, sans égard à la calligraphie de l'auteur du certificat.

9. En cas de quelque autre cause d'absence, à moins de la survenance d'un événement dont la notoriété rend l'existence incontestable, l'étudiante/étudiant doit produire un document officiel qui atteste des causes de son absence.

10. Le département ORH définit, au début de chaque trimestre, la date de ces examens différés communs et uniques, de l'examen intra-trimestriel et de l'examen final.

PLAGIAT

Règlement no 18 sur les infractions de nature académique

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, constituent une infraction au sens de ce règlement

La liste non limitative des infractions est définie comme suit :

- la substitution de personnes ;
- l'utilisation totale ou partielle du texte d'autrui en le faisant passer pour sien ou sans indication de référence ;
- la transmission d'un travail pour fins d'évaluation alors qu'il constitue essentiellement un travail qui a déjà été transmis pour fins d'évaluation académique à l'Université ou dans une autre institution d'enseignement, sauf avec l'accord préalable de l'enseignante, l'enseignant ;
- l'obtention par vol, manœuvre ou corruption de questions ou de réponses d'examen ou de tout autre document ou matériel non autorisés, ou encore d'une évaluation non méritée ;
- la possession ou l'utilisation, avant ou pendant un examen, de tout document non autorisé ;
- l'utilisation pendant un examen de la copie d'examen d'une autre personne ;
- l'obtention de toute aide non autorisée, qu'elle soit collective ou individuelle ;
- la falsification d'un document, notamment d'un document transmis par l'Université ou d'un document de l'Université transmis ou non à une tierce personne, quelles que soient les circonstances ;
- la falsification de données de recherche dans un travail, notamment une thèse, un mémoire, un mémoire-crédation, un rapport de stage ou un rapport de recherche.

Les sanctions liées à ces infractions sont précisées à l'article 3 du Règlement no 18

Pour plus d'information sur les infractions académiques et comment les prévenir :

www.integrite.uqam.ca

Politique 16 sur le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré ayant pour effet de compromettre le droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables ou le droit à la dignité.

La Politique 16 identifie les comportements suivants comme du harcèlement sexuel :

1. Manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel non désirées.
2. Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude.
3. Avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées.
4. Avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, baisers non désirés.
5. Promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, représailles liées à l'acceptation ou au refus d'une demande d'ordre sexuel.
6. Actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme.
7. Manifestations de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle non voulue.
8. Toute autre manifestation à caractère sexuel offensante ou non désirée.

Pour plus d'information :

http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiquesDocuments/Documents/Politique_no_16.pdf

Pour rencontrer une personne ou faire un signalement :

Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement :

514-987-3000, poste 0886

<http://www.harcelement.uqam.ca>