

## **RAPPORT DE RECHERCHE ET RECOMMANDATIONS**

### **La conciliation du travail d'assistant de recherche et du rôle d'étudiant : une visée exploratoire**

**Par**

**Laetitia Larouche**

#### **Résumé**

Alors que la majorité des étudiants s'emploie à divers emplois étudiants hors campus, certains d'entre eux choisissent de parfaire leurs compétences en recherche en effectuant le travail d'auxiliaire de recherche parallèlement à l'accomplissement de leurs études. Négligés par les études scientifiques, cette portion d'étudiant n'est pas sans vivre son lot de satisfactions au travail et son lot d'inconvénients. Afin de pallier au manque de connaissance sur cette population bien particulière et d'ainsi mieux représenter ses membres, le MAGE-UQAC subventionne cette recherche dont l'objectif est l'exploration des conditions, des difficultés et des éléments facilitateurs des étudiants de deuxième et troisième cycle travaillant comme assistant de recherche parallèlement à l'accomplissement de leurs études. Ainsi, par une entrevue de groupe semi-dirigée, cette étude recueille des informations sur la perception de ces étudiants de leurs conditions de travail, de leur relation avec leur employeur et de la conciliation de leurs rôles d'étudiants/auxiliaires de recherche.

## Table des matières

1. Problématique .....	1
2. Contexte théorique .....	1
2.1. Des conditions enviables .....	1
2.2. Une relation capitale.....	2
2.3. Une multiplicité des rôles.....	3
2.4. Une visée exploratoire.....	4
3. Méthodologie .....	4
3.1. Participants .....	4
3.2. Déroulement .....	5
3.3. Instrument de mesure .....	6
4. Résultats .....	6
4.1. Des conditions difficiles à comparer .....	6
4.2. Une relation très influente .....	9
4.3. Un conflit de rôle mal ciblé.....	11
5. Limites de l'étude .....	12
6. Conclusion .....	12
7. Recommandations.....	14
8. Références.....	15

## **1. Problématique**

Figurant au palmarès des priorités politiques des québécois, l'éducation n'est pas sans susciter les débats tant au sujet des étudiants de premier cycle que de cycles supérieurs. De fait, les taux de diplomation de seulement 73.2% des étudiants finissant à la maîtrise et 61.2% de ceux finissant au doctorat dans les universités québécoises (Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport, 2013) conjugués à l'indexation récente des frais universitaires dans cette province inquiète les organisations étudiantes, pour lesquels le succès des étudiants est prioritaire. Par ailleurs, une pluralité de facteurs influence la réussite scolaire de ces étudiants. Parmi ceux-ci, on compte notamment les antécédents des étudiants, le support social dont ils bénéficient, leur personnalité, leur degré et type de motivation, de même que leur degré d'engagement (Dupont, Meert, Galand, & Nils, 2013; Kappe & van der Flier, 2012). En outre, la population d'étudiants aux cycles supérieurs occupant un poste d'assistant de recherche parallèlement à l'accomplissement de leurs études ajoute une variable supplémentaire aux conditions influençant leur succès; le conflit de rôle (Lenaghan & Sengupta, 2007; Olk & Friedlander, 1992). Bien que courante dans les universités québécoises, aucune étude n'est recensée au sujet de cette population.

## **2. Contexte théorique**

### **2.1. Des conditions enviables**

Plusieurs étudiants travaillent comme assistant de recherche pour un professeur, fréquemment celui qui dirige leur mémoire, essai ou thèse. Aux premiers abords, le travail d'assistant de recherche peut sembler très intéressant et adapté à la réalisation d'un

projet d'étude supérieure. En effet, cette occupation offre à travers le Québec un salaire décent tournant autour de 19.30\$/h pour un étudiant de second cycle universitaire et autour de 21.50\$/h pour un étudiant du troisième cycle, permettant donc de financer en partie son projet d'étude de cycle supérieur (voir en annexe A). Le travail effectué permet également d'acquérir et d'aiguiser ses compétences en lien avec la recherche, facilitant le parcours universitaire demandant ces mêmes compétences. De plus, limité à un certain nombre d'heures par semaine, par session ou par années (dépendamment des conventions collectives), ce type d'emploi évite d'entrer en conflit majeur avec les activités liées au cadre scolaire (SA<sup>2</sup>RE, 2011; SAREUS, 2014; SEEEU, 2009; SEES-UQAR, 2013; SÉSUSM, 2011; SÉTUE, 2009). Sans compter que l'essentiel du travail d'assistant de recherche s'effectue selon un horaire variable. Ainsi, l'étudiant choisit les périodes où il désire effectuer son travail, le conciliant facilement à son horaire de cours ou ses obligations familiales. En contrecoup de cette liberté s'inscrit la nécessité pour l'étudiant de se discipliner et de se consacrer à son travail et à ses études en respectant les échéances prédéterminées. Parallèlement, puisqu'il s'agit d'un travail contractuel, la sécurité d'emploi n'est pas garantie, ce qui peut représenter un facteur de stress chez les étudiants.

## **2.2. Une relation capitale**

La relation entre superviseur et supervisé à cette étape du cheminement scolaire est capitale pour l'achèvement du programme (Vehviläinen, 2009). Il s'agit d'un aspect parfois développé sous le thème du support social (Dupont et al., 2013). Par ailleurs, bon nombre d'études ont déjà investigué les facteurs ayant une incidence sur le rendement scolaire. Dupont et al. (2013) identifie à cet effet le niveau d'engagement dans les études,

la motivation, le support social et les antécédents de l'étudiant. Toutefois, selon cette même étude, le rôle d'un directeur de recherche a un impact méritant d'être investigué. De fait, la relation entretenue avec cet individu aura un impact sur le nombre de rétroactions reçues. On peut alors émettre l'hypothèse qu'un étudiant côtoyant régulièrement son professeur le travail sera à même de recevoir beaucoup plus de rétroactions qu'un étudiant le fréquentant exclusivement pour le volet académique de son travail. Ces rétroactions permettraient possiblement le maintien d'un niveau de motivation et d'engagement élevé.

### **2.3. Une multiplicité des rôles**

Malgré le caractère semblant facilitant de travail d'assistant de recherche, il n'en demeure pas moins un rôle supplémentaire à endosser par les étudiants. Plusieurs auteurs dénoncent le conflit de rôle découlant de la conjugaison des statuts d'étudiants, de parents et de travailleurs (Lenaghan & Sengupta, 2007; Tiu Wu, 2014; Wyland, Lester, Mone, & Winkel, 2013). Défini comme «l'occurrence de deux pressions simultanées dont l'une entre en compétition avec la seconde» [traduction libre] (Rosenthal, 1964, p.19 cité dans Lenaghan & Sengupta, 2007), le conflit de rôle se prête à la conjugaison des rôles de travailleur et d'étudiant. La conciliation de ces rôles diminue la quantité d'énergie disponible pour effectuer chacun d'entre eux. En effet, l'accomplissement de multiples tâches ajoute nécessairement une difficulté supplémentaire soit; devoir répartir son énergie et son attention de la façon la plus juste et cohérente possible. Ainsi les efforts mis dans la coordination des rôles diminuent le rendement pour chacun des rôles (Lenaghan & Sengupta, 2007; Tiu Wu, 2014; Wyland et al., 2013).

Des multiples attentes à l'endroit de l'étudiant endossant plusieurs rôles se dégage une difficulté supplémentaire; faire la part des choses. Une étude de Olk et Friedlander (1992) nous apprend que les étudiants devant maîtriser de multiples capacités simultanément pouvaient subir une confusion due soit à un conflit de rôle ou une ambiguïté de rôle. Ainsi on note deux objets de confusion principaux; savoir ce que le superviseur attend de l'étudiant (1), la façon ou les critères selon lesquelles notre superviseur évaluera l'étudiant (SA2RE).

#### **2.4. Une visée exploratoire**

Étant donné l'amalgame de conditions favorisantes, anxiogènes ou confondantes auxquels sont confrontés les étudiants de cycles supérieurs occupant les fonctions d'assistant de recherche et le peu de littérature au sujet de cette population, cette recherche a pour objectif l'exploration des conditions, des difficultés et des éléments facilitateurs des étudiants de deuxième et troisième cycle travaillant comme assistant de recherche parallèlement à l'accomplissement de leurs études.

### **3. Méthodologie**

#### **3.1. Participants**

La présente étude fut effectuée selon un devis qualitatif exploratoire. Pour participer à cette recherche, les participants devaient répondre à trois critères soit; étudier à temps plein à l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), être admis dans un programme de cycle supérieur et travailler comme assistant de recherche parallèlement à l'accomplissement de leurs études. Ceux-ci furent rejoints aléatoirement par des invitations lancées à tous par le biais de réseaux sociaux ou par un courriel envoyé aux

membres du syndicat des étudiants et étudiantes salarié(e)s de l'Université du Québec à Chicoutimi. De fait, un message fut transmis aux associations représentant des étudiants de cycle supérieur de l'UQAC, qui retransmirent intégralement ce message à leurs membres. Ce message fut également directement transmis aux membres du syndicat par la responsable de la recherche. Celui-ci invitait les étudiants répondants aux critères et intéressés à participer à la recherche à communiquer avec la responsable de la recherche qui expliqua dans un premier temps la méthode de collecte et pour planifia une rencontre de type *focus group* dans un second temps.

Ainsi, six étudiants furent recrutés pour participer à une entrevue de groupe. Ces derniers étaient tous des étudiants à temps plein admis dans un programme de cycle supérieur, embauchés pour effectuer de la recherche pour un professeur de l'UQAC. L'échantillon comptait deux étudiants en enseignement, un étudiant en art, un étudiant en psychologie, un étudiant en management et un étudiant en biologie<sup>1</sup>. On comptait un étudiant de baccalauréat admis dans un programme de cycle supérieur, trois étudiants de maîtrise et deux étudiants de doctorat dont quatre travaillaient notamment pour leur directeur de thèse/d'essai. L'échantillon était également réparti en fonction des différents sexes selon une proportion d'un garçon pour deux filles.

### **3.2. Déroulement**

Puisqu'exploratoire, cette recherche s'effectua selon un plan simple à mesure unique où la mesure était une entrevue de groupe. Lors de chacune des rencontres de type *focus group* la responsable de la recherche précédait à une explication de la recherche et de son

---

<sup>1</sup> Le masculin est utilisé dans le but d'une meilleure préservation de l'anonymat des participants.

contexte, une explication du formulaire de consentement, la signature de ce même formulaire puis à l'animation de la rencontre à l'aide d'un canevas d'entrevue semi-dirigé. Avec l'accord des participants, cette entrevue était enregistrée puis ensuite analysée sémantiquement, c'est-à-dire, que les propos enregistrés furent classés selon leur sens pour chacune des dimensions investiguées. De cette classification, on tira les constats présentés dans la section résultat.

### **3.3. Instrument de mesure**

Les questions de l'entrevue semi-dirigée portaient sur les dimensions suivantes; les conditions de travail des étudiants/assistants de recherche, la relation entretenue entre les étudiants/assistants de recherche et leur superviseur ainsi que la conciliation des rôles endossés.

## **4. Résultats**

### **4.1. Des conditions difficiles à comparer**

Les conditions du travail d'assistant de recherche suscitent l'ambivalence chez ces derniers. De fait, pour certains étudiants il s'agit d'un emploi très intéressant puisque le salaire est plus élevé que le salaire minimum auquel ils seraient potentiellement contraints sur le marché du travail. Pour d'autres pour qui le marché du travail serait nettement plus lucratif, ce salaire est considéré comme des peccadilles. L'un des plus grands avantages inhérents aux fonctions d'assistant de recherche réside dans la flexibilité du travail. Puisque le travail s'effectue généralement de façon individuelle et peut être effectué depuis chez soi, il devient facile de concilier plusieurs obligations avec ce travail. En outre, tous s'entendent pour dire qu'il s'agit d'une occasion en or pour



parfaire ses connaissances dans son domaine, acquérir de l'expérience en recherche, qu'il s'agit d'un travail très stimulant qui permet d'élaborer notre dossier d'étudiants en vue d'acquérir des bourses, de la crédibilité et de participer à des publications.

Bien que l'emploi offre des conditions intéressantes, d'autres sont beaucoup plus anxiogènes. Le travail étant très varié, il est parfois difficile de cibler les attentes de l'employeur. Ainsi, des étudiants se retrouvent sans suivi, sans directive claire et sans date de remise du travail. Le défi de l'étudiant réside alors dans la nécessité d'effectuer des tâches floues, selon son bon jugement et de faire avancer le travail régulièrement pour éventuellement avoir un résultat à rendre à l'employeur. Cette latitude, bien que source de stress pour certains, crée un sentiment de compétence chez d'autres. Il s'agit pour ceux-ci d'une marque de confiance. De plus, il existe un certain décalage entre le travail tel que prescrit par le contrat et la réalisation de la tâche. Il est très difficile pour un étudiant d'estimer le temps qui lui sera requis pour effectuer un contrat puisque les tâches à effectuer sont pratiquement toujours sans précédent pour celui-ci. Ces derniers souvent au pris avec une plus grande charge de travail que prévu terminent leur contrat sur une base bénévole. La planification horaire des étudiants se voit fréquemment modifiée par davantage d'heures pour réaliser la tâche, ce qui amène un nouveau questionnement pour les assistants. Devraient-ils charger leurs apprentissages, leurs difficultés, leurs contretemps? La plupart d'entre eux n'ont reçu aucune directive sur la façon de comptabiliser leur travail. Certains comptent les pauses, les rendez-vous avec l'employeur, les bugs de logiciel... Alors que d'autres n'en font rien. Certains ont d'ailleurs développé des stratégies pour contrer cette latitude intense. On parle alors de

visites ponctuelles inattendues au bureau de l'enseignant, de prises de décision au sujet du projet sans attendre l'approbation de l'employeur et de courriel de suivi systématique. Ainsi, on peut considérer que si l'enseignant sait tout ce qui est fait et qu'il ne s'oppose pas, il est d'accord. Toujours résultants de la disparité entre la charge du travail défini par le contrat et celle inhérente à la tâche, les assistants soulignent que les payes ne concordent souvent pas avec le moment où le travail est réalisé. Un étudiant souligne que parfois «tu es payé tout de suite et la job arrive quelques mois plus tard». Au moment où le contrat est signé, l'étudiant peut avoir le temps de le réaliser et ne plus l'avoir par la suite. Un malaise résulte chez ces travailleurs de devoir des heures à leur employeur. L'inverse peut être également vrai, un travail peut être effectué et l'assistant ne recevra son dû que plusieurs semaines après la remise. Pour un étudiant au budget serré, il peut s'agir de conditions salariales problématiques.

En outre, le nombre d'heures maximal d'assistantat d'un étudiant peut également irriter ces derniers. Ceux-ci soulignent la tristesse d'une réalité se voulant qu'il n'y a pas suffisamment de travail d'assistance de recherche pour n'être qu'assistant de recherche et étudiant. Afin d'arriver financièrement ceux-ci sont parfois contraints d'avoir un second emploi. Il s'agit d'une réalité d'autant plus frustrante lorsqu'elle est causée par la contrainte syndicale voulant qu'on ne puisse réaliser plus de 225h par année. Les étudiants se retrouvent alors dans une fâcheuse position où ils désirent mener à terme un projet qui est désormais un peu le leur, mais ne peuvent signer un contrat de suffisamment d'heures pour ce faire. Certains déclarent faire du travail bénévole dans ces circonstances. Dans la mesure où le travail d'auxiliaire de recherche devient un

complément de formation pour la majorité des étudiants, ces derniers s'interrogent sur la nécessité des revendications syndicales liées au nombre d'heures maximal de travail par session et à l'affichage des postes.

#### **4.2. Une relation très influente**

Il peut être très aidant pour un étudiant d'avoir un employeur qui comprend sa condition. Qui de mieux placé qu'un professeur pour comprendre les enjeux académiques d'un étudiant? De ce point de vue, le travail d'assistant de recherche peut être très facilitant pour les études. Par ailleurs, le travail pour son propre directeur, de thèse ou d'essai, permet généralement de se familiariser encore davantage avec son sujet de recherche ou des sujets connexes, ce qui ne fait qu'affiner la formation des étudiants. Dans le cas où il l'employeur n'est pas le directeur, bien que les étudiants ne voient souvent pas directement l'influence, ils se doutent que les professeurs en parlent. Il s'agit à cet effet d'un couteau à double tranchant. Le bon travail sera récompensé par de nouveaux contrats au département alors qu'un mauvais travail se soldera par la fin du travail. D'un autre côté, les assistants soulignent également que malgré le bouche-à-oreille, le bon travail de l'assistant, il existe des «guerres» théoriques entre les départements. Choisir de travailler pour un certain professeur avec une certaine approche peut parfois nous empêcher de travailler pour un autre puisqu'il ne partage pas les mêmes opinions théoriques. Il s'agit d'une barrière regrettable puisque les assistants s'entendent pour dire que l'utopie serait d'avoir accès à la totalité des approches théoriques pour forger son propre point de vue scientifique sur un phénomène donné.

Tout comme pour le choix d'un directeur de recherche, le choix d'un employeur pour effectuer de l'assistantat de recherche revêt une importance capitale. Certaines expériences d'assistantat seront particulièrement positives alors que d'autres laisseront un goût amer à l'étudiant. Quels sont les facteurs déterminant l'issue de cette expérience? Les assistants croient détenir une portion de la réponse. Il s'agit d'une question de compatibilité avec le professeur employeur. Les affinités relationnelles ne sont pas données à tout le monde, mais il s'agit d'un facteur d'une importance clair pour les assistants qui soulignent que techniquement «on doit travailler avec le professeur et non pour lui». L'assistant doit être à l'aise de s'exprimer, il faut savoir s'affirmer. Or, cela n'est pas toujours simple puisque la relation est généralement asymétrique, plus particulièrement lorsque l'employeur est également notre directeur de thèse ou de mémoire. Il n'existe pas de formation pour refuser un contrat ou assumer une position contraire à celle de notre mentor. Dans certains cas, il est arrivé que le projet de recherche académique d'un étudiant se transforme du tout au tout et que celui-ci souffre ses études. Il s'agit d'une triste réalité, heureusement le contraire est aussi possible. Un encadrement empreint de compromis pourra aider l'étudiant à se diriger dans une voie l'intéressant encore davantage. À la lumière de ces informations, il est légitime de se demander si le conflit de rôle n'est pas plus important chez le professeur que chez l'étudiant.

Ainsi, l'hypothèse selon laquelle le nombre de rétroactions reçu par les étudiants assistants de recherche est augmenté par leur rôle semble être partiellement appuyée, mais ne semble pas affecter de façon majeure ceux-ci. Selon certains, le nombre de rétroactions reçues en lien avec le travail empiète même sur le nombre de rétroactions

reçu relativement aux études. Il s'agirait à cet effet d'une variable ayant peu d'impact positif et possiblement des impacts négatifs.

### **4.3. Un conflit de rôle mal ciblé**

À la lumière de l'entrevue, il apparaît clair que la façon d'éviter tout conflit de rôle ou d'horaire pour les étudiants est une planification serrée de leur emploi du temps. Il y a un temps pour être étudiant et un temps pour être travailleur. Bien que ceux-ci ne déclarent pas avoir de difficulté à séparer leurs différents rôles, ils conviennent tout de même qu'il faut être vigilant pour éviter que le travail n'empiète sur les études. Il y a une pression liée au contrat, pression qui n'est pas présente pour son propre projet de recherche et qui peut nous mener à négliger nos propres avancements aux profits de ceux de notre employeur. Également, dans certaines circonstances il arrive que du matériel précis soit nécessaire pour effectuer le travail d'assistantat et le travail scolaire ou encore que notre travail soit lié à d'autres individus que l'on doit superviser ou qu'on corédige avec ceux-ci. Dans ces circonstances, il devient d'autant plus difficile de concilier les horaires qui deviennent moins flexibles.

Enfin, les assistants de recherche indiquent qu'il semble y avoir un plus grand conflit de rôle chez les employeurs que chez eux. Parfois, le temps du directeur alloué à la supervision académique de son assistant de recherche sera diminué par la nécessité d'aborder les projets liés à l'assistantat plutôt que les projets académiques. Également, lorsque le projet de recherche d'un étudiant se voit entièrement transformer par le directeur, il convient de se demander si celui-ci n'a pas confondu son rôle de mentor avec celui d'employeur. En tant qu'étudiant, cela se traduit par la nécessité de s'assumer et de

faire passer son travail avant celui de son employeur, mais il ne s'agit pas d'une tâche avec laquelle tous sont à l'aise.

## **5. Limites de l'étude**

La principale limite inhérente à la recherche est le faible taux de participation obtenu. Bien que le groupe de six participants fut approximativement représentatif de la population d'assistant de recherche, le double de participants aurait permis une représentativité de tous les départements. Également, étant donné l'importante variation des tâches d'assistantat de recherche, un plus grand nombre de participants aurait sans doute permis de cibler davantage la situation dans laquelle ceux-ci évoluent. Par ailleurs, le contexte de fin de trimestre dans lequel s'est déroulée l'entrevue de groupe peut avoir influencé l'état d'esprit des participants soumis à un plus grand stress qu'à l'habitude. Enfin, puisqu'il s'agit d'une recherche effectuée selon un devis qualitatif exploratoire, il est impossible de tirer des conclusions fermes des résultats obtenus. Ils ne sont qu'indicatifs d'hypothèses à explorer.

## **6. Conclusion**

Si le travail d'assistant de recherche apporte énormément à ces derniers au niveau des compétences, des opportunités et de l'expérience, il a son lot d'inconvénient. Or, avec de tels avantages, il importe de conserver la possibilité d'effectuer ce travail parallèlement à la réalisation de ses études, tout en limitant le nombre d'inconvénients relatifs à ces fonctions. De fait, la grande difficulté liée à la planification du travail conjugué à la nécessité de bien planifier pour éviter que les tâches entrent en conflit

appelle à des pistes de solutions. Par ailleurs, l'importance de la relation avec le professeur, relation parfois difficile, met en exergue un potentiel problème de choix du directeur ou de l'employeur. Comment procèdent les étudiants pour choisir leur mentor et comment devraient-ils procéder? Considérant l'impact immense de cette relation sur le bon déroulement des études et du travail, il serait peut-être nécessaire de se pencher sur la question. D'autre part, si le choix de l'encadrement est bien réalisé, il demeure potentiellement nécessaire d'établir clairement le mode de fonctionnement. Cette mesure préventive pourrait définitivement améliorer la qualité des relations professeurs/étudiants. En outre, puisque le conflit de rôle semble autant sinon plus présent chez les professeurs/employeurs que chez les étudiants/assistants de recherche, il est possible de s'interroger sur l'utilité d'une recherche exploratoire sur la conciliation de leurs rôles. Rappelons que la façon dont ces derniers conjuguent leur rôle influencera nécessairement la façon dont les étudiants devront composer avec le travail et la relation.

## 7. Recommandations

1. Que le MAGE UQAC travaille de pair avec le syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'UQAC (SEEEU-UQAC) pour réévaluer l'approche horaire de la distribution du travail. Dans certains cas, une approche forfaitaire pourrait sembler plus appropriée.
2. Que le MAGE UQAC travaille de pair avec le syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'UQAC (SEEEU-UQAC) pour réévaluer l'intérêt de la clause de l'affichage pour les emplois de type assistantat de recherche puisqu'il s'agit davantage d'un complément de formation.
3. Que le MAGE UQAC travaille de pair avec le syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'UQAC (SEEEU-UQAC) pour augmenter le nombre d'heures associé à la clause du nombre d'heures maximal ou abolir cette clause.
4. Que le MAGE UQAC travaille de pair avec le syndicat des étudiants et étudiantes salariés de l'UQAC (SEEEU-UQAC) pour assurer une surveillance des paiements sous forme de bourse contournant parfois les clauses du salaire minimum.
5. Créer des opportunités de rencontre des étudiants assistants de recherche afin que ceux-ci puissent valider leurs méthodes de travail.
6. Créer un guide de l'étudiant assistant de recherche lui indiquant des trucs de planifications et le renseignant sur la façon de charger ses heures.
7. Faire une campagne renseignant les étudiants de cycle supérieur sur leurs droits quant à la direction de leur projet de recherche.
8. Publiciser la possibilité de faire de l'assistantat de recherche auprès des étudiants.
9. Sensibiliser les professeurs aux difficultés relatives des étudiants effectuant de l'assistantat de recherche.
10. Investiguer la façon dont les professeurs peuvent concilier leurs rôles de professeur/employeur.



## 8. Références

- Dupont, S., Meert, G., Galand, B., & Nils, F. (2013). Postponement in the completion of the final dissertation: An underexplored dimension of achievement in higher education. *European Journal of Psychology of Education, 28*(3), 619-639.
- Kappe, R., & van der Flier, H. (2012). Predicting academic success in higher education: What's more important than being smart? *European Journal of Psychology of Education, 27*(4), 605-619.
- Lenaghan, J. A., & Sengupta, K. (2007). Role conflict, role balance and affect: A model of well-being of the working student. *Journal of Behavioral and Applied Management, 9*(1), 88-109.
- Ministère de l'Éducation, d. L. e. d. S. (2013). Indicateurs de l'éducation.
- Olk, M. E., & Friedlander, M. L. (1992). Trainees' experiences of role conflict and role ambiguity in supervisory relationships. *Journal of Counseling Psychology, 39*(3), 389-397.
- SA2RE. (2011). Convention collective Syndicat des auxiliaires administratifs, de recherche et d'enseignement (SA2RE).
- SAREUS. (2014). Convention collective entre l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des Auxiliaires de Recherche et d'Enseignement de l'Université de Sherbrooke.
- SEEEU. (2009). Convention collective de travail entre l'Université du Québec à Chicoutimi et le Syndicat des étudiants et étudiantes salarié(e)s de l'Université du Québec à Chicoutimi/SEEEU-AFPC-FTQ
- SEES-UQAR. (2013). Convention collective entre l'Université du Québec à Rimouski et le Syndicats des Étudiants et Étudiantes Salarié-e-s de l'Université du Québec à Rimouski
- SÉSUM. (2011). Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicats des Étudiants Salariés de l'Université de Montréal, Auxiliaires d'Enseignement, Auxiliaires de Recherche, Assistants Techniques, Étudiants.
- SÉTUE. (2009). Convention collective intervenue entre Université du Québec à Montréal et le Syndicat des Étudiant-e-s Employé-e-s de l'UQAM-FTQ.
- Tiu Wu, A. (2014). *Learning to balance: Exploring how women doctoral students navigate school, motherhood and employment.* (74), ProQuest Information & Learning, US.

- Vehviläinen, S. (2009). Problems in the research problem: Critical feedback and resistance in academic supervision. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 53(2), 185-201.
- Wyland, R. L., Lester, S. W., Mone, M. A., & Winkel, D. E. (2013). Work and school at the same time? A conflict perspective of the work–school interface. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 346-357.

### Annexe A

#### Comparaison des conditions horaires et salariales 2014 inter-universités

Université	Salaire horaire 1 <sup>er</sup> cycle (\$/h)	Salaire horaire 2 <sup>eme</sup> cycle (\$/h)	Salaire horaire 3 <sup>eme</sup> cycle (\$/h)	Nombre d'heure maximal par session	Affichage des postes	Avantages salariales supplémentaires	Avantages conciliation travail/étude supplémentaire
<b>UQAC</b>	14.01	19.00	22.05	225h sauf l'été	Obligatoire		Droit à une semaine de congé sans solde en cas d'examens, de présentation ou de soutenance
<b>UdeM</b>	14.03	17.43	19.20	255h sauf l'été	Obligatoire	En cas de demande d'un travail de plus de 40h/sem, le taux horaire est majoré de 50%	Droit à une semaine de congé sans solde en cas d'examens, de présentation ou de soutenance
<b>Ulaval</b>	12.97	19.50	20.82	Nombre d'heure moyen recommandé de 15h/sem	Facultatif		Droit à une semaine de congé sans solde en cas d'examens, de présentation ou de soutenance
<b>UQÀM</b>	13.24	19.74	21.72	15h/sem sauf l'été	Facultatif		
<b>UdeS</b>	14.75	19.67	23.26	275 pour temps complet et au prorata pour temps partiel	Si la charge est de plus de 35h et qu'il n'est pas au sujet d'une thèse		
<b>UQAR</b>	15.33	20.34	22.41	300 à raison de 20h/sem, 375 et 25h/sem pour les étudiants en recherche et 600h l'été.	Si la charge est de plus de 35h.		