

# **La collégialité détournée : les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités**

*Chantal Leclerc, Cécile Sabourin et Micheline Bonneau*

## **La compétition pour les ressources**

“Le sous-financement des universités durant la dernière décennie a créé non seulement une surcharge de travail ponctuelle chez les professeures et professeurs, mais l’exigence de faire toujours plus avec toujours moins. Cette situation fait que des collègues excédés peuvent en venir à s’arracher les subventions de recherche ou d’autres ressources matérielles et financières (budgets, locaux ou équipement) requises à leur travail, mais devenues trop rares. Les étudiantes et étudiants gradués sont reconnus comme des ressources précieuses dans l’exercice du travail professoral, puisqu’ils offrent un soutien essentiel à la réalisation de plusieurs activités de recherche. La compétition pour ces ressources humaines constitue donc, elle aussi, un motif observé de harcèlement. Elle se manifeste lorsqu’il s’agit de déterminer, entre pairs, qui pourra ou ne pourra pas assumer la responsabilité de donner des séminaires de 2e ou 3e cycle ou de diriger des mémoires ou des thèses. Refuser à une ou un professeur l’accès à ce bassin de main-d’œuvre peut avoir des répercussions importantes sur l’envergure qu’il pourra donner à ses travaux et sur ses possibilités d’obtenir un financement pour les projets de recherche qu’il voudrait réaliser. La compétition pour les ressources se fait aussi au moment de la répartition des charges de travail, lorsqu’on constate que quelques professeurs inventent toutes sortes de justifications afin de se réserver les activités valorisantes en se déchargeant sur d’autres, ainsi contraints à assumer les tâches les plus exténuantes.”

## **Les moments critiques, les stratégies et les instruments de harcèlement**

“Selon les témoignages réunis, certaines situations et certains moments critiques qui jalonnent la vie universitaire constituent des occasions plus propices au harcèlement parce qu’ils comportent des enjeux importants pour les personnes ciblées ou pour les personnes qui harcèlent. Il s’agit des moments de transition dans la carrière d’un professeur, notamment lors des discussions et des décisions entourant son embauche, l’évaluation de son rendement, son accès à la permanence, ses demandes de promotion, ses requêtes pour un congé de perfectionnement, sa titularisation. Il s’agit aussi de certains moments récurrents d’allocation des ressources ; par exemple, l’attribution des charges de cours, la construction des horaires, la répartition des ressources de soutien à l’enseignement ou, dans les équipes de recherche, la répartition des budgets. On note enfin que certaines personnes semblent prêtes à oublier toute considération humaine ou éthique pour arriver à leurs fins lors de transformations majeures dans les structures ou lorsque des décisions déterminantes sont prises, notamment au moment d’élections à des postes stratégiques, lors de discussions entourant des réformes de programmes, lors des définitions de postes, lors de l’attribution de chaires de recherche, etc.”

**Chantal Leclerc, Cécile Sabourin et Micheline Bonneau**, « La collégialité détournée : les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 7-2 | 2005, URL : <http://pistes.revues.org/3211>

Not a french speaker? Check a google translation here :

[https://translate.google.com/translate?hl=fr&sl=fr&tl=en&u=http%3A%2F%2Fdobigeon.perso.enseiht.fr%2Fdoc%2FUniversites\\_et\\_collegialite.pdf](https://translate.google.com/translate?hl=fr&sl=fr&tl=en&u=http%3A%2F%2Fdobigeon.perso.enseiht.fr%2Fdoc%2FUniversites_et_collegialite.pdf)