

APPEL À PROPOSITIONS DE RECHERCHE
Facteurs qui influencent les dirigeants dans le milieu académique
Association des écoles de gestion du Canada
Août 2022

L'Association des écoles de gestion du Canada (AEGC) sollicite des propositions de recherche afin d'examiner l'avenir de l'enseignement en gestion et informer les dirigeants responsables de l'orientation stratégique des écoles de gestion au Canada. La recherche doit être menée dans le contexte de l'évolution de l'environnement des affaires et de l'enseignement, qui comprend de nouvelles attentes de la part de diverses parties prenantes en matière de diversité, d'équité, d'inclusion, de justice sociale et d'impact social.

Au cours des deux dernières années, l'incertitude économique, les changements organisationnels et les facteurs de stress au travail associés à la COVID-19 ont entraîné une importante du stress les employés. Des recherches antérieures ont démontré que le stress au travail est un facteur précipitant clé de l'intimidation et de l'incivilité au travail. Dans des contextes de stress élevé, les gens deviennent plus réactifs, influençables et centrés sur eux-mêmes. De plus, de nombreuses recherches ont démontré que de tels comportements sont associés à un ensemble de conséquences négatives pour les employés et les organisations, notamment une santé mentale, une satisfaction au travail, un engagement au travail, un engagement envers l'organisation et des performances plus faibles, ainsi que des griefs et un roulement plus élevés. Ces résultats coûteux peuvent nuire à la réputation et au succès de l'esprit d'unité académique.

Cet appel à la recherche vise à fournir des pistes de réflexion aux écoles de gestion alors qu'elles naviguent dans la société et l'économie post-pandémiques et à chercher à établir un leadership dans un contexte critique pour le Canada. L'objectif est d'étudier les défis du leadership en milieu de travail et de la culture organisationnelle associés à l'incivilité et/ou à l'intimidation au travail. Les recherches ont démontré que l'intimidation au travail et la tolérance organisationnelle à l'égard des mauvais traitements au travail entraînent une série d'effets néfastes pour les organisations. Bien que certaines recherches se soient concentrées sur les institutions académiques, d'autres recherches sont nécessaires pour comprendre ce contexte unique.

Les institutions académiques diffèrent à plusieurs égards des autres organisations. Premièrement, l'écart de pouvoir entre les dirigeants et les employés est plus faible dans le milieu académique que dans l'industrie. Les institutions académiques sont gérées de manière démocratique de sorte que les employés et non les doyens prennent de nombreuses décisions clés. Les doyens n'ont pas le même contrôle sur les employés que dans l'industrie.

Deuxièmement, du moins au Canada, les milieux académiques sont généralement syndiqués et la gestion de la performance est dictée par des conventions collectives. Par rapport à l'industrie, les dirigeants des institutions académiques (par exemple, les doyens, les vice-doyens et les chefs de départements) sont moins en mesure de dicter les affectations de travail, de fixer des objectifs et de fournir des rétroactions. De même, les employés sont moins enclins à suivre ou à adhérer aux processus de gestion de la performance que l'on trouverait dans l'industrie. Troisièmement, la titularisation donne aux universitaires la latitude et la liberté de s'engager dans des comportements qui seraient plus facilement gérés dans d'autres environnements de travail. La titularisation crée également une dynamique de pouvoir entre les professeurs titulaires et non titulaires, ainsi que le personnel, qui place les professeurs au sommet de la hiérarchie. Au Canada, les postes de professeurs titulaires ainsi que de directeurs de chaires de recherche sont occupés en très grande majorité par un groupe homogène d'individus (hommes blancs), ce qui place les individus en quête d'équité dans des postes vulnérables à faible pouvoir.

Collectivement, ces facteurs signifient que les employés académiques ont une liberté considérable pour se livrer à des actes d'incivilité et d'intimidation, et que les dirigeants ont beaucoup moins de latitude pour gérer ces comportements. En raison de ces différences, les dirigeants dans un contexte académique peuvent également être plus susceptibles d'être ciblés par des comportements incivils et d'intimidation que les dirigeants de l'industrie. Cela peut être particulièrement probable étant donné que le nombre de doyens issus de groupes en quête d'équité a considérablement augmenté au cours des dernières années.

Cet appel à propositions vise à étudier et à comprendre les complexités associées aux environnements académiques et comment l'intimidation et l'incivilité se développent dans ces contextes. Plus précisément, l'appel concerne des recherches portant sur des questions telles que :

1. Dans quelle mesure l'intimidation et l'incivilité au travail sont-elles répandues, systémiques, préoccupantes ou destructrices au sein des écoles de gestion et d'autres unités académiques, en particulier en tant que défi pour les postes de direction tels que doyen, vice-doyen ou chef de département ?
2. Quel impact la pandémie de COVID-19 et les restrictions associées à la période de 2020 à 2022 ont-elles eu sur l'intimidation et l'incivilité au travail, ainsi que sur la santé et la sécurité des employés dans les unités académiques ?
3. Dans quelle mesure les expériences d'intimidation et d'incivilité diffèrent-elles pour les dirigeants et les employés des groupes en quête d'équité ? Dans quelle mesure la masculinité toxique et les droits acquis influencent-ils les expériences d'intimidation et d'incivilité des dirigeants de la majorité (hommes blancs), par rapport aux dirigeants de groupes en quête d'équité ?
4. Comment les attributs spécifiques associés aux facultés et aux écoles, tels que la titularisation et la liberté académique, interagissent-ils avec l'intimidation et l'incivilité au travail ?
5. Quelles sont les caractéristiques ou les approches de leadership qui sont efficaces pour relever les défis uniques liés à l'intimidation et à l'incivilité au travail, ainsi qu'à la santé et à la sécurité des employés ?

Cet appel fait partie de l'initiative de l'Association des écoles de gestion du Canada (AEGC) pour évaluer le rôle de l'enseignement en gestion dans la promotion d'une économie davantage axée sur les objectifs.

Les chercheurs et professeurs des membres de l'AEGC sont invités à soumettre une proposition de recherche portant sur l'un des sujets ci-dessus ou sur des sujets connexes. La proposition doit clairement indiquer le sujet d'intérêt. Nous accueillons toutes les disciplines, méthodologies et cadres de recherche.

Dates limites importantes :

Proposition de recherche :	25 octobre 2022
Attribution de la subvention :	25 novembre 2022
Soumission du rapport :	15 mai 2023

Valeur de la subvention :

L'AEGC accordera une subvention financière de 10 000 \$ à la proposition retenue, 5 000 \$ à l'attribution et 5 000 \$ après réception du rapport final, sous réserve des conditions énoncées dans l'entente avec le candidat retenu.

Les lauréats pourront être invités à présenter leur rapport lors de la conférence annuelle des doyens de l'AEGC à l'automne 2023.

Pour toute question, veuillez contacter Tim Daus, directeur général de l'AEGC à daus@bsac-aegc.ca.

LIGNES DIRECTRICES POUR LES PROJETS DE RECHERCHE

Veuillez-vous référer au document intitulé *Facteurs qui influencent les dirigeants dans le milieu académique, Association des écoles de gestion du Canada (Août 2022)* pour les détails spécifiques au projet. Les projets devraient comporter entre 3 et 5 pages maximum, annexes non comprises, et être rédigés selon l'ordre décrit ci-dessous.

Présentation du projet

Résumé des points majeurs, des objectifs et de la méthodologie de recherche ainsi que des principaux livrables.

Résumé du projet

Nom du chercheur principal, coordonnées et affiliation universitaire.

Expliquez comment, à votre avis, cette recherche appuiera la mission globale de l'AEGC consistant à accroître sa connaissance et sa compréhension du sujet.

Comment le rapport pourrait être utilisé pour approfondir notre connaissance et notre compréhension du sujet d'une manière qui puisse être utile à l'AEGC, à ses membres et aux principales parties prenantes du secteur canadien de l'enseignement en gestion ?

Description de la recherche

L'appel à projets contient un certain nombre de points. Veuillez décrire l'approche spécifique que vous choisirez pour cette recherche. Quel serait le but de la recherche ? Quelle est votre compréhension des enjeux clés ? Pourquoi ce sujet est-il important ?

Méthodologie

Décrivez la méthodologie que vous proposez et expliquez comment elle répondra ou mènera à une meilleure compréhension du sujet de recherche.

Résultats attendus / Description du livrable

Que prévoyez-vous en termes de longueur du document final ?

Quelles informations seraient incluses et comment cela coïncide-t-il avec la méthodologie proposée ?

Annexes

Curriculum vitae du chercheur.

Pour toute autre information, veuillez contacter :

Timothy Daus, Directeur général, AEGC

514-886-7596

daus@bsac-aegc.ca