

David Graham
Vice-recteur aux études
Université d'Ottawa

29 septembre 2017

“As the protagonist in David Lodge’s most recent campus novel, *Deaf Sentence*, explains to a graduate student who complains that her supervisor is never available: ‘He probably just doesn’t have enough time... He’s probably too busy attending meetings, and preparing budgets, and making staff assessments, and doing all the other things that professors have to do nowadays instead of **thinking**’ (94).” *The Slow Professor. Challenging the Culture of Speed in Academy*, Maggie Berg et Barbara K. Seeber (U of T Press, 2016: 4). Nous soulignons.

Monsieur le Vice-recteur,

Par la présente lettre, nous souhaitons vous sensibiliser au besoin urgent de personnel de soutien supplémentaire. À l’heure actuelle, les professeur-e-s sont accaparé-e-s par des tâches bureaucratiques, informatiques et comptables qui ne relèvent pas de leurs compétences. Ces tâches réduisent comme peau de chagrin le temps de qualité que nous pouvons consacrer aux trois axes constituant notre profession, soit la recherche, l’enseignement et le service à la communauté.

Les grands changements structurels qu’a mis en place l’Université d’Ottawa ces dernières années – suivant le modèle d’autres universités nord-américaines – ont affecté non seulement les conditions d’exercice du travail des professeur-e-s, mais également sa nature réflexive. Plusieurs de ces changements sont en outre devenus une source de stress attestée pour elles et ils¹. (Nous avons choisi de consigner nos exemples de ces impacts dans l’Annexe A jointe à cette lettre, afin de ne pas alourdir cette dernière.)

Nous étions disposé-e-s à penser que ces changements structurels faciliteraient notre travail une fois la transition passée. Force est de constater que le problème se situe au-delà de cette transition et tient à la nouvelle culture du travail qui s’est installée à l’Université. Progressivement, nous avons noté que nous passions de plus en plus de temps à faire des tâches de commis de bureau et de coordination : entrée de notes, téléchargement de notes, gestion de nos demandes de subvention et du remboursement des dépenses de recherche, conversion de monnaie, réservation de salles, création d’affiches, traduction administrative, mise en forme et envoi de lettres, etc.

Parallèlement, nous avons noté que ces tâches se faisaient en ligne et nous obligeaient à nous familiariser avec des environnements et logiciels exigeants qu’il nous fallait apprendre à

¹ Ce constat est national selon une étude menée par ACPPU (Cantano, 2007).

déchiffrer et qui se périmeaient très vite. Confrontés à ces dédales bureaucratique, informatique et financier, notre première réaction fut de nous tourner vers le personnel de soutien pour nous apercevoir qu'il était lui aussi dépassé par ces changements et cherchait tant bien que mal à s'y retrouver.

Depuis que toutes les décisions administratives doivent être entrées en ligne, les formulaires que nous n'avions jusqu'à tout récemment qu'à compléter et à signer doivent maintenant être remplis entièrement avec des informations que nous n'avons pas sous la main et devons donc chercher ou demander à nos étudiant-e-s. Dans ce dernier cas, cela implique que nous leur écrivions ou prenions rendez-vous avec elles et eux.

Naguère, nous apportions nos factures liées à nos recherches à l'agente de coordination qui s'en chargeait et nous faisait signer un document. Aujourd'hui, nous passons des heures à essayer de nous souvenir lequel des formulaires nous devons utiliser, où il se trouve, comment il fonctionne et comment le remplir sans rien oublier. De même, il nous faut nous plonger dans des logiques de comptables et informatiques pour comprendre les énigmatiques bilans financiers ou questionnaires qui apparaissent sur nos écrans et pour demander le remboursement de nos dépenses de recherche.

Les dirigeants de l'Université nous informent que cette institution est en déficit. Savent-ils qu'ils payent leurs professeur-e-s pour remplir de plus en plus de formulaires ? Les dirigeants de l'Université souhaitent que les professeur-e-s demandent des subventions de recherche afin que nous puissions améliorer son classement et retenir les étudiant-e-s les plus prometteur-e-s en leur offrant des assistanats. Savent-ils que les procédures exigeantes qui ont été mises en place les découragent désormais bien plus qu'elles ne les encouragent à s'engager sur cette voie ?

Comment justifier que le salaire de professeur-e-s passe de plus en plus en gestion de paperasseries électroniques ? Faisons, si vous le voulez bien, une estimation conservatrice des coûts associés à l'utilisation du seul logiciel CONCUR (e-voyage) pour la seule Faculté des sciences sociales :

- Minimum 1h/demande x 3 demandes/année x 251 profs à la Faculté des sciences = 753 heures
 - 753 heures x 82 \$/h (calculé avec un salaire global moyen de 150 000 \$) = 61 746 \$
- Maximum : 2h/demande x 4 demandes/année x 251 profs = 2008 heures
 - 2008 heures x 82\$/h = 164 656 \$
- Moyenne : **113 201 \$**

Considérant que le salaire moyen du personnel de soutien à temps plein est inférieur à 75 000\$ par année, et donc très en dessous des 113 201 \$ ci-dessus, ce n'est clairement pas optimal pour l'Université de nous demander de faire ce travail.

Notez que ce personnel, également sous pression depuis la fermeture de la Faculté des études supérieures et postdoctorales, et les restructurations susmentionnées, n'est pas remplacé dans certaines facultés lorsqu'il tombe malade. Or il tombe de plus en plus malade :

Depuis plusieurs semaines, la Faculté fait face à plusieurs congés de maladie au sein du personnel de soutien et compte tenu de l'incertitude associée à ces absences, il est difficile de trouver des solutions permanentes. (Nicole Ouimette, Directrice administrative de la Faculté des arts, 20 juillet 2017. Voir Annexe B.)

La décision de ne pas remplacer du personnel ne peut qu'avoir des conséquences navrantes sur les autres employé-e-s (membres du personnel de soutien et les professeur-e-s), qui voient leur tâche inévitablement augmentée, ainsi que sur les étudiant-e-s, confronté-e-s à des portes closes ou des délais de réponse indus.

La nouvelle culture que nous voyons s'implanter à l'Université mise sur la quantité de travail accompli (combien de publications, de subventions, d'étudiant-e-s dirigé-e-s, etc.) plutôt que sur sa qualité. Cette culture, qui fait tache d'huile à l'heure actuelle, s'inscrit dans une logique entrepreneuriale :

In the past two decades, our work has changed due to the rise in contractual positions, expanding class sizes, increased use of technology, downloading of clerical tasks onto faculty, and the shift to managerialism – all part of the corporatization of the university (Berg et Seeber, 2016: 3-4).

Or elle nous apparaît extrêmement dangereuse pour le développement et la transmission des connaissances, ainsi que pour la santé des professeur-e-s et le maintien de leur collégialité. Les universités sont le lieu de la pensée libre et critique ; en ce sens, elles sont les piliers de toute démocratie digne de ce nom.

En conclusion, nous vous demandons, Monsieur le Vice-Recteur, de prendre le *leadership* face à la situation actuelle en **engageant du personnel en mesure de pouvoir soutenir adéquatement tous les professeur-e-s afin qu'elles et ils puissent se consacrer à leur travail**, c'est-à-dire à celui pour lequel elles et ils ont été formé-e-s et qu'elles et ils se sont engagé-e-s à remplir en acceptant un poste à l'Université d'Ottawa.

Nous vous remercions de l'attention que vous accorderez à cette demande. Dans l'attente de votre réponse favorable, nous vous prions d'accepter nos sentiments les plus respectueux.

[Dominique Bourque, Ph.D.](#)

Professeur agrégé | Associate professor
Direction intérimaire | Interim director
Institut d'études féministes et de genre
Institute of Feminist and Gender Studies
Faculté des sciences sociales | Faculty of Social Sciences
Département de français | Faculté des arts

[Chantal Laroche, Ph.D.](#)

Professeure titulaire/Full Professor
Programme d'audiologie et d'orthophonie/Audiology and SLP Program
École des Sciences de la réadaptation/School of Rehabilitation Sciences
Faculté des Sciences de la santé/Faculty of Health Sciences

[Andrea Martinez, Ph.D.](#)

Professeure titulaire/Full Professor
Institut d'études féministes et de genre & École de développement international et mondialisation
Institute of Feminist and Gender Studies & School of International Development and Global Studies
Faculté des Sciences sociales | Faculty of Social sciences

[Dominique Masson, Ph.D](#)

*Professeure titulaire / Full Professor,
Institut d'études féministes et de genre et École d'études sociologiques et anthropologiques /
Institute of Feminist and Gender Studies, and School of Sociological and Anthropological Studies*

[Donatille Mujawamariya, Ph. D.](#)

Professeure titulaire
Directrice de l'URECS
Faculté d'éducation

[Denise L. Spitzer, Ph.D.](#)

*Professeure titulaire – Professor
Directrice adjointe intérimaire et responsable des études supérieures–
Acting Associate Director and Graduate Studies Coordinator
Institut d'études féministes et de genre-Institute of Feminist and Gender Studies*

[Ivy Lynn Bourgeault, Ph.D](#)

Professeure et titulaire de la Chaire de recherche des IRSC
sur le genre, le travail et les ressources humaines en santé
École de gestion Telfer

[Christabelle Sethna, Ph.D.](#)

Professeure titulaire
Études féministes et de genre
Faculté des sciences sociales
Université d'Ottawa

[Luisa Veronis, Ph.D.](#)

Professeur Agrégé,
Directrice des études supérieures
Géographie, Environnement et Géomatique
Faculté des arts

cc Aux directrices et directeurs des unités et départements des différentes Facultés, ainsi qu'aux doyen-ne-s des différentes Facultés et à l'APUO

ANNEXE A

Exemples concrets

Tâches en ligne

Depuis 2015, la restructuration du site internet de l'Université, l'ajout et installation de logiciels majeurs (VirtuO, Concur/e-voyage, Console, uoCampus, Brightspace), ainsi que l'abolition récente de la Faculté des études supérieures et postdoctorales, ont pesé lourdement sur notre horaire déjà chargé (ateliers de formation, temps d'adaptation, nouvelles tâches).

Prenons l'entrée de notes en décembre 2016. Incapables de répondre de manière efficace à nos questions lors de cette opération (précédemment effectuée par les commis et coordonnatrices), les technicien-ne-s étaient de plus trop sollicité-e-s pour se déplacer et constater que nous suivions à la lettre leurs instructions - nous n'avions tout simplement pas tous les mêmes ordinateurs, les mêmes logiciels, les mêmes systèmes de sécurités, etc. Résultat, plusieurs d'entre nous avons dû entrer manuellement nos notes sans nous douter que nous n'avions pas à remplir cette tâche ainsi que les courriels reçus à ce propos le laissaient entendre. Une collègue a ainsi dû taper une à une les 300 notes de sa classe de première année.

Prenons un autre exemple concernant cette fois le système informatique qui a remplacé la prise en charge par la FÉSP de nos étudiant-e-s diplômé-e-s. Nous sommes nombreux à considérer qu'il est peu pratique et que la gestion de la fermeture de cette faculté est loin d'être au point :

The new system to register graduate students who are going to defend is painful. It adds more work and unease to the whole process.

The consequences of closing Grad Studies are still not worked out. I have a student who has submitted her PhD in X and I just received an email as to why I haven't contacted the external examiner; of course, according to the rules, the supervisor is not supposed to be in contact with the external examiner, but no one seems to know if that still applies and if so, whose responsibility is it?

I can concur with the difficulties for students presenting their theses – the interface for the program is not only not user friendly nor intuitive, there seem to be some significant delays in getting the forms up. For example, I went in to finalize a student's submission and there was nothing on my dashboard so I had to send a series of messages including screen shots of what was available to me to get something on my dashboard. As for expense reimbursements (aarrgghh), I am 'lucky' in the sense that my research staff shield me from the worst of that, but then again, I am using research staff time to do administrative as opposed to research tasks – and those rules constantly change, often with little notice, and they suffer criticism and complaints from those they pass the forms along to down the line. Anyway, I concur with the sense of displeasure with the increasing administrivia we have to deal with.

Cette fermeture s'est traduite par une augmentation de notre charge de travail (absorption des étapes administratives du parcours de nos étudiant-e-s diplômé-e-s et gestion de leur stress, apprentissage et utilisation de logiciels rébarbatifs, alourdissement des tâches des comités d'évaluation des dossiers étudiants) et de celle du personnel de soutien des différentes unités.

Le nouveau système informatique oblige les professeur-e-s et les membres du personnel de soutien à perdre un temps précieux à naviguer de fenêtre en fenêtre et de logiciel en logiciel. Alors qu'auparavant, nous pouvions, à partir de nos formations spécifiques, faire notre travail, aujourd'hui personne ne se sent plus en territoire familier. Une des membres du personnel de soutien résume ainsi la situation : « Désolée pour la complexité de l'uoCampus, nous la ressentons fortement aussi ».

Personnel de soutien

Récemment, le service de gestion de la recherche d'une des Facultés de l'Université a passé trois mois à chercher 5 000\$ de dons qu'un professeur avait obtenu pour une activité académique. Ce professeur a dû écrire plusieurs messages et cogner à plusieurs portes avant qu'on ne retrouve cet argent. À l'une de ses questions, une employée visiblement à bout admet : « Je ne peux malheureusement pas vous aider » et ajoute « Plaignez-vous à la direction de la situation svp, car on n'en peut plus ».

Dans un message reçu cet hiver du bureau des Ressources financières et intitulé « E-voyage accepte maintenant les copies de reçus électroniques ! », on nous apprenait la *bonne* nouvelle suivante : « les membres du corps professoral et du personnel qui présentent une demande de remboursement dans Concur ne sont *plus tenus* d'envoyer leurs reçus originaux à leur bureau des finances ». Autrement dit, ces reçus doivent maintenant être soumis électroniquement : « E-Travel (Concur) *has gone* paperless ! ». Mais pour que ces reçus se dématérialisent, il faut bien les numériser. Et qui s'en chargera ? Le personnel de « soutien » est désormais si accaparé par les nouvelles tâches qui lui incombent, depuis la fermeture de la FESP, qu'il ne viendrait à personne l'idée de le lui demander.

À propos du personnel de soutien, l'un de nos collègues remarquait fort justement :

Il serait utile de faire une analyse différenciée selon le sexe. Non seulement les professeur(e)s voient leurs tâches administratives s'alourdir, mais le personnel de soutien (quasi exclusivement des femmes) se retrouve aussi avec une surcharge de travail. Donc, la nouvelle façon de faire est profondément injuste pour tout le monde, et plus particulièrement pour les adjointes administratives. Cela n'est pas incompatible avec la requête d'ajouts de ressources, mais contribue plutôt à la renforcer.

Et que penser de la décision de ne pas remplacer le personnel en congé de maternité ? Quelles conditions de travail cela crée-t-il pour le personnel resté en poste et quel message de la maternité et des femmes cela envoie-t-il à tout le département et aux étudiant-e-s témoins

de telles pratiques ? Les femmes vont-elles se sentir sous pression quand elles tomberont enceintes désormais ? Et le reste du personnel, inquiet ?

Il en va de même pour une coordonnatrice atteinte d'une grave maladie dans une unité qui n'est pas remplacée pour l'été ? Qui doit faire son travail ? Et quel impact cela a-t-il sur la qualité du travail qui doit être effectué malgré tout ? Imaginez-vous les retards, les lacunes, les délais, les erreurs, pour les étudiant-e-s, les professeur-e-s et l'administration ?

Autres conditions de travail

L'augmentation récemment annoncée, dans certaines facultés, du nombre d'étudiant-e-s dans nos classes, ne fera que limiter encore davantage le peu de temps que nous avons désormais pour faire progresser les connaissances, mission première, faut-il le rappeler, des universités. Or, cette mission gagne en portée et en pertinence avec la possibilité du débat d'idées. Dans de nombreuses unités, nous sommes si pris-e-s par nos nouvelles responsabilités, si accaparé-e-s par nos écrans, que c'est à peine si nous nous voyons autrement qu'à la course dans les corridors et pendant les réunions. Cet isolement et cette surcharge de nos horaires minent la possibilité du dialogue entre nous – le dialogue favorise l'approfondissement de nos réflexions - et accentuent les risques de divisions et de guerres intestines.

L'isolement dans lequel nous nous retrouvons ne bénéficie pas non plus à nos étudiant-e-s. D'autant qu'elles et eux aussi trouvent la situation actuelle très frustrante. Voici un message reçu d'un-e étudiant-e qui avait imprimé et rempli son rapport annuel manuellement, l'avait fait complété par sa directrice, pour ensuite se faire dire qu'elle devait recommencer en ligne :

As discussed earlier, I have completed my progress report through the online system and now need for you to go online and approve it. This is quite frustrating, as I was given no warning that the process would change and could possibly now face delays in registering for next semester and, consequently, receiving my scholarship funds. Overall the system is not user-friendly. It is difficult to learn, even the most basic function like checking my balance. I'm not sure I'll ever be able to register, as I'm assuming the problem was that I've not yet filed my Progress Report, but that might not even be the issue! The new system, in my view, is a disaster and total waste of money on the part of the university.