

Claudia Déméné, Ph.D.

M. Lépinay Frédéric, doyen

Faculté d'aménagement, d'architecture, d'art et de design

Université Laval

Objet: Candidature pour le poste de direction de l'École de design

16 mars, 2023

Monsieur Lépinay,

Chères et chers collègues, membres du personnel enseignant et administratif et responsables des associations étudiantes de l'École de design,

C'est avec plaisir que je fais acte de candidature pour le poste de direction de l'École de design à l'Université Laval. À travers cette lettre d'intention, je souhaite démontrer comment mon profil pourrait répondre aux exigences du poste en y décrivant:

- i) mon parcours et ma connaissance de l'institution;
- ii) le mode de direction et de gestion qui m'animent;
- iii) les enjeux et défis que je perçois à l'École et dont il faudra prioritairement s'occuper.

1. Une professeure de l'École de design à la direction

Il me semble fondamental aujourd'hui que l'École de design soit dirigée par un·e professeur·e venant de nos disciplines et connaissant bien l'histoire de l'institution.

Ayant été embauchée en avril 2015 comme professeure adjointe, il a toujours été central pour moi de collaborer avec le personnel enseignant dans le cadre des ateliers et cours que j'enseigne. Les chargés·ées de cours et d'enseignement occupent une place prépondérante dans nos programmes à l'École de design. Ils/elles partagent leurs expériences de praticiens·ennes ou chercheurs·ses et sont proches de nos étudiants·es du fait de leur accompagnement tout au long de leur parcours. Leur collaboration avec les professeurs·es et la direction de programme est primordiale autant pour transmettre la vision et les valeurs des

cours et ateliers enseignés que pour créer **un sentiment d'appartenance aux programmes et à l'institution**. Ces 8 années d'enseignement m'ont éclairé sur **le rôle complémentaire** de chacun·e pour garantir **l'excellence du travail universitaire** dans nos disciplines pratique et scientifique à l'École de design.

En février 2021, je suis devenue directrice de la maîtrise en design avec mémoire (MDM), ce qui m'a permis de m'investir dans la gestion de programme (ex.: admissions, comité de programme, actualisation de la formation) et l'encadrement du cheminement des étudiants·es. Cette responsabilité m'a sensibilisé à **la réalité du personnel administratif** à l'École et surtout à l'importance de mobiliser leur compétence. L'administration est en première ligne pour communiquer avec nos nouveaux étudiants·es (ex.: admission, immigration, bourses) et demeure un soutien précieux aux directions de programmes (ex.: suivi cheminement, actualisation du programme).

En août 2022, j'ai accepté un poste de conseillère politique en recherche et en environnement au Parlement de la Nouvelle-Calédonie afin d'explorer **le rôle du design dans les politiques publiques**. Au cours de ces 6 mois, j'ai animé des débats entre les autorités politiques et le grand public pour contribuer à l'élaboration de projets de lois touchant à des problématiques environnementales et sociales. Cette incursion dans la sphère politique m'a outillé sur **les différents modes de gestion et collaboration** dans les instances publiques et sur **la gestion de litige** dans des contextes socio-économiques et politiques complexes.

2. Une gestion centrée sur le bien-être des étudiants·es, du personnel enseignant et administratif

En tant que professeure, j'ai vécu certaines problématiques à l'École de design dont la principale est certainement le sous-effectif du personnel. Je crois important pour une direction d'École de prioriser **le bien-être de ses employés·ées** qui se répercutera sur celui des étudiants·es. Je souhaite faire valoir auprès du futur Comité-conseil paritaire nos besoins pour de nouveaux postes de professeurs·es jusqu'à ramener à un ratio acceptable le taux d'EETP¹/professeur·e qui est plus de deux fois supérieur à celui de l'Université Laval² et de la moyenne québécoise de chacune des universités³. Actuellement, il y a 6 programmes d'études portés par 14 professeurs·es dans notre École pour un niveau variant de 670-720 étudiants·es par année⁴. **Une de mes priorités sera de rehausser le plancher d'emploi pour le bien-être des professeurs·es, employés·ées administratifs et étudiants·es (priorité 1)**. La grève historique du SPUL à l'hiver 2023 rappelle que les professeurs·es doivent être en nombre suffisant pour accomplir leur mission. **Leur charge de travail** doit être équitable au sein des unités, réaliste et raisonnable au regard des fonctions professorales dont la supervision d'étudiants·es doit être mieux reconnue à l'École de design.

Les conséquences d'un ratio EETP/professeur·e trop élevé sont bien documentées dans la littérature⁵ et occasionne une grande détresse psychologique, plus particulièrement, chez les professeurs·es assistants·es et adjoints·es dont certains·es occupent actuellement une direction de programme, alors que d'autres s'affairent au développement de nouveaux programmes. Cette situation les oblige à répartir leur temps dans des activités administratives moins valorisées dans un dossier d'agrégation. En tant que directrice d'École, il sera essentiel d'aider nos professeurs·es à atteindre **les critères de promotion pour leur permanence** notamment par du mentorat pour la constitution de leur dossier de recherche, recherche-crédation ou recherche-projet.

1 EETP = étudiants·es équivalents temps plein

2 Fleury, M., Blum, G. (2018). Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche. Document interne à l'École de design.

3 SPUL (2023). Charge de travail et reconnaissance de l'ensemble des fonctions professorales. Consulté le 6 mars 2023: <https://negospul.ca/charge-de-travail>

4 Si on considère les valeurs de 2017-2018 (données du Registraire du 10 février 2018 de la variation des EETP de 2014 à 2018 au BDG, BDP, BASA/CASA, MDI, MAM) avec 673,8 EETP et 13 professeurs, on obtient un ratio de 51,83 EETP/professeur à l'École de design d'après Fleury, M., Blum, G. (2018). Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche. Document interne à l'École de design.

5 Leclerc, C., Bourassa, B., Macé, C. (2016). Dérive de la recherche et détresse psychologique: une recherche qualitative. Dossiers santé psychologique des chercheurs, Magazine Acfas. Consulté le 6 mars 2023: <https://www.acfas.ca/publications/magazine/2016/06/derives-recherche-detresse-psychologique-recherche-qualitative>

Cette diminution du plancher d'emploi, conjuguée à la pandémie, a eu pour conséquence d'intensifier la surcharge de travail des professeurs-es et des employés-ées administratifs et de fragiliser la direction de l'École, les directions de programme ainsi que les services offerts aux étudiants.es. Pour avoir une meilleure rétention du personnel administratif, la direction de l'École pourrait davantage le sensibiliser aux programmes d'études et aux défis rencontrés par nos disciplines pour développer une meilleure adhésion à l'institution. Cette sensibilisation pourrait passer par leur implication dans les comités de programme, les journées pédagogiques et autres événements d'intérêts (ex.: Encan, Première expo). **Une autre priorité serait d'identifier des avenues de soutien à mettre en place afin de renforcer l'aide administrative et technopédagogique (ex.: accommodements des étudiants.es, gestion administrative des fonds, préparation et diffusion de contenu pour un cours à distance) nécessaire au bon fonctionnement de l'unité (priorité 2).**

3. Une direction collégiale pour soutenir la recherche et l'enseignement à l'École de design

Après plus de 10 ans d'existence, l'École vit une période de renouvellement et développement de ses programmes d'enseignement et de recherche (ex.: évaluations de programme, structuration du 2^e cycle, possibilité d'un doctorat en design). Plusieurs professeurs.es ont obtenu des subventions pour mener leurs recherches et développer leur chaire de recherche. Ces financements sont importants pour permettre le développement des savoirs dans nos disciplines et nous positionner comme École. Dans ce contexte, c'est la vision des professeurs-es qui doit primer et le rôle de la direction est de rendre possible sa mise en œuvre. Pour ce faire, il sera nécessaire de créer **des moments de réflexions collectives** au moins une fois par année⁶ avec les professeurs-es pour partager et échanger sur les enjeux importants de l'École, les améliorations et les orientations souhaitées afin que les programmes et l'institution restent actualisés et attrayants. Parmi ses enjeux, il faudra répondre **aux transformations des disciplines du design et de l'animation** et entreprendre **des chantiers porteurs** (ex.: création d'une matériauthèque durable) pour les programmes d'études et l'École.

Avec cette période charnière que vit l'École, une autre priorité sera la mise en place d'une gestion plus transparente et équitable du budget (priorité 3). Les professeurs-es doivent être informés-ées des prévisions budgétaires et des états financiers de leur unité et de la Faculté pour être en mesure de se projeter stratégiquement (ex.: plan de déploiement des effectifs professoraux). Au cours des 14 dernières années, notre institution a connu une hausse des inscriptions dans ses programmes de premier cycle⁷. Néanmoins, le budget de l'École, administré par la Faculté, ne reflète pas cette croissance. Ce sous-financement, qui nuit à **l'autonomisation de l'unité**, porte préjudice à la mission principale de l'institution, l'excellence en enseignement et en recherche. Il rend également difficile les possibilités de saisir les opportunités de développement et de collaboration qui s'offrent à l'École et qui pourraient contribuer à son rayonnement. À titre de directrice, je souhaite défendre, auprès du décanat, l'importance **d'une péréquation du financement entre les 4 écoles**, d'autant plus que l'École de design est la plus profitable de la Faculté en se basant sur les EETP⁸.

6 Selon l'article 199 des statuts de l'Université: «L'assemblée des professeurs du département se réunit au moins une fois l'an et chaque fois que le directeur du département le juge opportun ou qu'au moins le quart de ses membres en fait la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser» d'après Université Laval (2019). Statut de l'Université Laval (2019). Consulté le 10 mars: <https://www.ulaval.ca/sites/default/files/notre-universite/direction-gouv/BSG/Documents/Statuts-Universite-Laval.pdf>

7 Fleury, M., Blum, G. (2018). Plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche. Document interne à l'École de design.

8 Ibid.

4. Une célébration des 10 ans de l'École de design pour faire rayonner l'institution

En 2022, nous avons manqué de célébrer les 10 ans d'existence de l'École de design, symptôme d'un corps enseignant et administratif happés par ses fonctions. J'aimerais organiser un comité dont la mission sera de mettre en valeur les parcours d'étudiants-es et de diplômés-ées ainsi que les carrières d'employés-ées administratifs et d'enseignants-es qui font la fierté de notre institution. Différents médiums (ex.: vox pop, exposition, ouvrage, vitrine virtuelle) pourront être utilisés pour raconter les histoires des personnes ayant œuvré à la création de notre unité et de ses programmes. Cette célébration sera l'occasion d'honorer **les prix et distinctions remportés par mes collègues et nos étudiants-es**. Valoriser les talents en recherche et enseignement, c'est faire reconnaître les expertises individuelles dans notre École et les faire rayonner. Enfin, cette rétrospective pourrait également contribuer à réfléchir aux perspectives de développement pour notre École. Par exemple, l'École de design pourrait être davantage implantée et représentée dans la ville de Québec en collaborant avec diverses institutions sur des événements mobilisant l'agentivité du design et de l'animation (ex.: MNBA, Musée de la civilisation, FEQ, Chateau Frontenac, île d'Orléans).

J'espère vous avoir convaincu, à travers cette lettre d'intention, de ma connaissance de l'École de design et de mes compétences à occuper le poste de direction. Comme directrice, je veillerai au bien-être du personnel enseignant et administratif en leur offrant un **environnement de travail intègre** et propice à un enseignement de qualité et à l'excellence de la recherche, et un milieu d'étude et de prestation de services répondant aux besoins des étudiants-es. Je demeure à votre disposition pour tout complément d'information.

Dans l'attente d'un retour de votre part, je vous remercie de l'attention que vous porterez à ma candidature et je demeure disponible pour tout complément d'information. Je vous prie, Monsieur Lépinay ainsi que les collègues, employés-ées et étudiants-es de l'École de design, d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.



Claudia Déméné, Ph.D.

Professeure agrégée, directrice de la MDM

École de design, Faculté d'aménagement, d'architecture, d'art et de design

Pièces jointes:

- Curriculum vitae
- Dossier d'enseignement, de recherche et de participation (avec annexes)
- Lettres d'appui