



## Volunteer Work / Le travail bénévole

We do lots of free work in academia, and sometimes it's too much / Nous faisons beaucoup de travail gratuit dans le milieu universitaire, et parfois c'est trop

BRYN WILLIAMS-JONES

NOV 7, 2023



Photo by [ray sangga kusuma](#) on [Unsplash](#)

*La version française de ce texte figure ci-dessous*

I was having a discussion with a junior colleague about all her different commitments besides teaching and research, notably the many academic committees, journal editorial boards, and professional associations in which she was involved. She told me that she was still working evenings and weekends trying to catch-up on all her different responsibilities and struggled with [learning to say "No"](#) to different invitations because so many were so interesting! A classic case of "not having enough hours in the day" and so in desperate need of better [time management](#).

Quite naturally, like many professors at the beginning of their careers, my colleague feared that she was not doing enough, that she might not succeed with her renewal or promotion. She was well aware that her research and teaching were going very well (outstanding, in fact!), but she also felt that she had to do lots of service for her discipline, as well as for the department and institution. While commendable, this additional investment was problematic in my view — it crossed the line from being "reasonable" to being "[supererogatory](#)", a term used in ethics to denote actions that are morally praiseworthy but not obligatory. Said another way, my colleague was doing more than her fair share (an issue of equity), and this additional investment had transitioned into "volunteer" work that was becoming detrimental to her personal and academic well-being.

My experience has shown that it's invariably colleagues who're high performing and so have no need to worry about their career progress (from the perspective of more senior colleagues, that is), who are the most worried about their productivity. So, I made it clear to my colleague that there was no need to worry, and that she was already doing more than enough — even too much! We then sat down to systematically review her various commitments, identifying those to keep and those that should be cut, specifically targeting upcoming committee membership renewals that, for various reasons, warranted not being renewed.

I've talked elsewhere about [committees](#), their importance for organizational governance, and the membership in which are pertinent (and important) at different stages of career. What I will reflect on, here, is something more general, that is, the

difficulty in drawing a line between doing “enough” to be a good and successful colleague, and doing “too much”, especially in those areas that are unfortunately still not well rewarded in terms of academic recognition and career progression, such as service and outreach.

At my university, like many (most?), the expectation is that professors be active in teaching and supervision, research, service/administration (e.g., various institutional or scientific committees), and outreach (e.g., public presentations, media interviews). While priority in terms of career progression is inevitably given to research and teaching, contributions to administration (service) and outreach are also still important, although less so. Yet, these “less important activities” can slide from being “what we’re paid to do” and what is reasonably expected of a colleague at their stage of career (and so recognized by colleagues during promotion reviews), to being additional “volunteer” work that goes over and above what is reasonable (but is often not recognized as such).

As was the case with my colleague, it is very easy to say “Yes” to activities when one should probably be saying “No”. The problem, though, is that what is reasonable service to the academic community (or to society) is not easily defined or delimited. There is no simple checklist of when to say yes or no and to what, or when an activity goes from being a reasonable academic responsibility, and so generally expected, and transitions into volunteer work (nice but not required) that is over and above what can be reasonably expected... and which may at times conflict with other responsibilities.

A helpful starting point to think about these issues can be to draw inspiration from institutional guidelines addressing conflicts of commitment, a type of conflict of interest (a subject I’ve worked on for decades, as an ethicist). This particular conflict highlights the importance of thinking about the time and energy we have to carry out all the activities for which we are responsible, i.e., our professional duties. Briefly, a problematic conflict arises when we spend too much time/energy on one activity/responsibility (e.g., research) to the detriment of other important activities/responsibilities (e.g., teaching, supervision, committee work), and thus do not fulfil all our professional obligations. That is, there is a bias towards one interest (responsibility) at the expense of others. Further, people in such conflicts do not “carry their weight”, leaving their colleagues to pick-up these other important and necessary activities; their conflict of commitment and bias towards one activity can thus contribute to a sense of inequity that undermines collegiality.

At the other extreme from such selfish individuals are people like my colleague who are doing everything expected of them, and more. The challenge in their case is the opposite, to learn how to moderate their enthusiasm and energy so that they do not burn out and can thus continue to be a good colleague (and role model for others) for years to come. To be a successful academic (and progress in one’s career) and a good colleague who does “their fair share”, I suggest taking a process-oriented approach, anchored in the types of questions I previously talked about when learning to say no to different requests, or finding balance regarding different administrative obligations.

At its base, however, is the following general question: ***Do I have the time, energy and skills to do the work required, given all those other things for which I’m already responsible?*** And these responsibilities also include those that are not explicitly work-related, such as being a good partner, parent, or caregiver, amongst others.

One of the increasingly demanding types of work that we are asked to do, as academics, is the peer-review of grant applications and publications (e.g., articles, books). This work is important for advancing the production and publication of quality research but is also notoriously time-consuming and under-valored — and it’s invariably done for free. Scholarship and grant applications have become increasingly longer, more complicated, and more demanding to write; this then engenders far more time by colleagues to do evaluations (i.e., many hours per dossier, with dozens or more to review), often compounded with very short deadlines or during especially busy times of the academic year. Similarly, journals frequently ask for reviews with a 3-to-4-week deadline.

In an age of an ever-growing number of journals, publications and requests for peer-review of articles, and increasing competition for research funds, there is now a veritable crisis in publishing and research review systems, with many colleagues refusing to do peer-review of articles or grants because this volunteer work is simply too demanding and not-rewarded.

Here I’ll set aside the debate about the disconnect between all the unpaid labour done by researchers to review manuscripts (or grants) that support a few major publishers who own most of the leading journals to generate obscenely large profits. As a further aside, one interesting response to this problem [involves paying for peer-review](#), but while that might work with subscription journals and for-profit publishers (although this would cut into their profits), it would certainly not function with not-for-profit journals like my own, the [CJB/RCB](#), which operate with extremely limited budgets and are largely volunteer driven.

In my case, I now systematically refuse to do peer-review because as Editor-in-chief of the CJB/RCB, I do final proofing of all manuscripts published in our journal, and so read and proof more than 60 manuscripts a year. I make an exception when there’s enough lead-time, when the work involved is reasonable, and the topic of the grant/paper is interesting and something I would want to read anyway. The benefit is both personal in getting information, and altruistic in helping colleagues through peer-review. Nonetheless, when I decline invitations to do journal peer-reviews I respond by referring colleagues or PhD students who could be potential reviewers. Yes, peer-review is volunteer work, and yes, it’s important and can be valorized on CVs, but you can only do so many before this becomes too time consuming. I decline knowing that I’m doing my part elsewhere by running an open access journal and providing a space for colleagues to publish their research.

At different points in our personal lives and our academic careers (the two of which are often inextricably linked), we will have varying amounts of time and energy to contribute to different activities that are meaningful to us, and which are part of our professional (or personal) responsibilities. Some activities we will contribute to even if they're not well rewarded by our institutions or help to advance our careers, because we find them to be places where we can make a difference, and because they are personally rewarding.

Finding meaning in volunteer work that "goes above and beyond" what is expected can itself be an important motivator when other parts of our jobs lose their appeal. The challenge, as always, is integrating these activities into our professional (and personal) lives so that they contribute to who we are and what we do as academics, but not to the detriment of our other professional (and personal) responsibilities.

These various contributions can and should be negotiated.

Start by asking the right questions, including "Do I have the time or can I make the time for this work?", "Can I make a difference?" and "Will this work be meaningful for me?" And then, as my colleague did with me, seek the advice of others to get critical and honest feedback to help determine whether the activity in question is worth the effort or constitutes unreasonable volunteer work that one should decline, guilt-free.

---

Je discutais avec une collègue junior de ses différents engagements en dehors de l'enseignement et de la recherche, notamment les nombreux comités universitaires, comités de rédaction et associations professionnelles dans lesquels elle était impliquée. Elle m'a dit qu'elle travaillait encore le soir et le week-end pour essayer de rattraper ses différentes responsabilités et qu'elle avait du mal à [apprendre à dire "non"](#) à différentes invitations parce qu'il y en avait tellement qui étaient intéressantes! Un cas classique de "manque d'heures dans la journée" et donc de besoin désespéré d'une meilleure [gestion du temps](#).

Tout naturellement, comme beaucoup de professeurs en début de carrière, ma collègue craignait de ne pas en faire assez, de ne pas réussir son renouvellement ou sa promotion. Elle était bien consciente que ses recherches et son enseignement se déroulaient très bien (de façon exceptionnelle, en fait!), mais elle estimait aussi qu'elle devait rendre beaucoup de services à sa discipline, ainsi qu'au département et à l'établissement. Bien que louable, cet investissement supplémentaire était problématique à mon avis – il franchissait la ligne entre le "raisonnable" et le "[surrogatoire](#)", un terme utilisé en éthique pour désigner les actions qui sont moralement louables, mais non obligatoires. En d'autres termes, ma collègue faisait plus que sa juste part (une question d'équité), et cet investissement supplémentaire s'était transformé en travail "bénévole" qui devenait préjudiciable à son bien-être personnel et académique.

D'après mon expérience, ce sont invariablement les collègues qui sont très performants et qui n'ont donc pas besoin de s'inquiéter de leur progression de carrière (du point de vue des collègues plus seniors) qui s'inquiètent le plus de leur productivité. J'ai donc fait comprendre à ma collègue qu'il n'y avait pas lieu de s'inquiéter et qu'elle en faisait déjà plus qu'assez – et même trop! Nous nous sommes ensuite assis pour passer systématiquement en revue ses divers engagements, en identifiant ceux qu'il fallait conserver et ceux qu'il fallait supprimer, en ciblant particulièrement les renouvellements d'adhésion à des comités qui, pour diverses raisons, méritaient de ne pas être renouvelés.

J'ai parlé ailleurs des [comités](#), de leur importance pour la gouvernance organisationnelle et dans lesquels être membre est pertinent (et important) à différentes étapes de la carrière. Je vais réfléchir ici à quelque chose de plus général, c'est-à-dire à la difficulté de tracer une ligne entre en faire "assez" pour être un bon collègue et réussir, et en faire "trop", surtout dans les domaines qui ne sont malheureusement pas encore bien récompensés en termes de reconnaissance académique et de progression de carrière, comme le service et le rayonnement.

Dans mon université, comme dans beaucoup d'autres (la plupart?), on attend des professeurs qu'ils soient actifs dans l'enseignement et la supervision, la recherche, le service et l'administration (ex. : divers comités institutionnels ou scientifiques) et le rayonnement (ex. : présentations publiques, entretiens dans les médias). Si la priorité en termes de progression de carrière est inévitablement donnée à la recherche et à l'enseignement, les contributions à l'administration (service) et au rayonnement sont également toujours importantes, bien que moins. Pourtant, ces "activités moins importantes" peuvent passer du statut de "ce pour quoi nous sommes payés" et de ce qui est raisonnablement attendu d'un collègue à son stade de carrière (et donc reconnu par ses collègues lors des examens de promotion), à celui de travail "bénévole" supplémentaire qui va au-delà de ce qui est raisonnable (mais qui n'est souvent pas reconnu en tant que tel).

Comme ce fut le cas pour ma collègue, il est très facile de dire "oui" à des activités auxquelles on devrait probablement dire "non". Le problème, cependant, c'est que ce qui constitue un service raisonnable à la communauté universitaire (ou à la société) n'est pas facile à définir ou à délimiter. Il n'existe pas de liste de contrôle simple pour savoir quand dire oui ou non et à quoi, ou quand une activité passe d'une responsabilité académique raisonnable, et donc généralement attendue, à un travail bénévole (bien, mais pas obligatoire) qui va au-delà de ce que l'on peut raisonnablement attendre... et qui peut parfois entrer en conflit avec d'autres responsabilités.

Un point de départ utile pour réfléchir à ces questions peut être de s'inspirer des directives institutionnelles traitant des conflits d'engagement, un type de conflit d'intérêts (un sujet sur lequel j'ai travaillé pendant des décennies, en tant qu'éthicien). Ce conflit particulier souligne l'importance de réfléchir au temps et à l'énergie dont nous disposons pour mener à bien toutes les activités dont nous sommes responsables, c'est-à-dire nos devoirs professionnels. En bref, un conflit problématique survient lorsque nous consacrons trop de temps/d'énergie à une activité/responsabilité (ex. : la recherche) au détriment d'autres activités/responsabilités importantes (ex. : l'enseignement, la supervision, le travail en comité), et que nous ne remplissons donc pas toutes nos obligations professionnelles. En d'autres termes, on privilégie un intérêt (une responsabilité) au détriment des autres. De plus, les personnes qui se trouvent dans de tels conflits "ne font pas leur part", laissant à leurs collègues le soin de s'occuper de ces autres activités importantes et nécessaires ; leur conflit d'engagement et leur parti pris pour une activité peuvent donc contribuer à un sentiment d'iniquité qui sape la collégialité.

À l'autre extrême de ces individus égoïstes, on trouve des personnes comme ma collègue qui font tout ce qu'on attend d'eux, et même plus. Dans leur cas, le défi est inverse : il s'agit d'apprendre à modérer leur enthousiasme et leur énergie pour ne pas qu'ils s'épuisent et pouvoir ainsi continuer à être de bons collègues (et un modèle pour les autres) pour les années à venir. Pour être un universitaire accompli (et progresser dans sa carrière) et un bon collègue qui fait "sa juste part", je suggère d'adopter une approche axée sur le processus, ancrée dans les types de questions dont j'ai parlé précédemment pour apprendre à dire non à différentes demandes, ou pour trouver un équilibre concernant les différentes obligations administratives.

À la base, cependant, il y a la question générale suivante : ***Ai-je le temps, l'énergie et les compétences nécessaires pour faire le travail requis, compte tenu de toutes les autres choses dont je suis déjà responsable?*** Et ces responsabilités comprennent également celles qui ne sont pas explicitement liées au travail, comme le fait d'être un bon partenaire, un bon parent ou un bon soignant, entre autres.

Un des types de travail de plus en plus exigeant que l'on nous demande d'effectuer, en tant qu'universitaires, est l'évaluation par les pairs des demandes de subventions et des publications (ex. : des articles, des livres). Ce travail est important pour faire avancer la production et la publication de recherches de qualité, mais il est aussi notoirement chronophage et sous-valorisé – et il est invariablement effectué gratuitement. Les demandes de bourses et de subventions sont devenues de plus en plus longues, compliquées et exigeantes à rédiger, ce qui oblige les collègues à consacrer beaucoup plus de temps aux évaluations (c'est-à-dire plusieurs heures par dossier, avec des dizaines ou plus à examiner), souvent dans des délais très courts ou pendant des périodes particulièrement chargées de l'année universitaire. De même, les revues demandent souvent des évaluations dans un délai de 3 à 4 semaines, ce qui n'est souvent tout simplement pas possible.

À une époque où le nombre de revues, de publications et de demandes d'évaluation d'articles par les pairs ne cesse de croître, et où la concurrence pour les fonds de recherche s'intensifie, les systèmes d'édition et d'évaluation de la recherche connaissent aujourd'hui une véritable crise, de nombreux collègues refusant de procéder à l'évaluation d'articles ou de subventions parce que ce travail bénévole est tout simplement trop exigeant et n'est pas récompensé.

Je mets ici de côté le débat sur la déconnexion entre tout le travail non rémunéré effectué par les chercheurs pour réviser les manuscrits (ou les subventions) qui permet à quelques grands éditeurs, propriétaires de la plupart des revues de premier plan, de générer des profits obscènement élevés. Par ailleurs, une réponse intéressante à ce problème [consiste à payer pour l'évaluation par les pairs](#), mais si cela peut fonctionner avec les revues à abonnement et les éditeurs à but lucratif (bien que cela réduise leurs profits), cela ne fonctionnerait certainement pas avec les revues à but non lucratif comme la mienne, la [CJB/RCB](#), qui fonctionne avec des budgets extrêmement limités et est en grande partie animée par des bénévoles.

Dans mon cas, je refuse maintenant systématiquement de faire de l'évaluation par les pairs parce qu'en tant qu'éditeur en chef du CJB/RCB, je fais l'épreuve finale de tous les manuscrits publiés dans notre revue, et je lis et corrige donc plus de 60 manuscrits par an. Je fais une exception lorsqu'il y a suffisamment de temps, que le travail nécessaire est raisonnable et que le sujet de la subvention ou de l'article est intéressant et que j'aurais de toute façon envie de le lire. L'avantage est à la fois personnel, en obtenant des informations, et altruiste, en aidant les collègues par le biais de l'évaluation par les pairs. Néanmoins, lorsque je refuse des invitations à faire des évaluations par des pairs, je réponds en recommandant des collègues ou des étudiants de doctorat qui pourraient être des évaluateurs potentiels. Oui, l'évaluation par les pairs est un travail bénévole, et oui, c'est important et peut être valorisé sur les CV, mais vous ne pouvez en faire qu'un certain nombre avant que cela ne devienne trop chronophage. Je décline en sachant que je fais ma part ailleurs en gérant une revue en libre accès et en offrant un espace à mes collègues pour publier leurs recherches.

À différents moments de notre vie personnelle et de notre carrière universitaire (les deux étant souvent inextricablement liés), nous aurons plus ou moins de temps et d'énergie pour contribuer à différentes activités qui ont un sens pour nous et qui font partie de nos responsabilités professionnelles (ou personnelles). Nous contribuerons à certaines activités même si elles ne sont pas bien récompensées par nos institutions ou elles ne contribuent pas à faire avancer notre carrière, parce que nous trouvons que ce sont des endroits où nous pouvons faire la différence, et parce qu'elles sont enrichissantes sur le plan personnel.

Trouver un sens au travail bénévole qui "va au-delà" de ce que l'on attend de nous peut en soi constituer une motivation importante lorsque d'autres aspects de notre travail perdent de leur attrait. Le défi, comme toujours, consiste à intégrer ces

activités dans notre vie professionnelle (et personnelle) de manière qu'elles contribuent à ce que nous sommes et à ce que nous faisons en tant qu'universitaires, mais pas au détriment de nos autres responsabilités professionnelles (et personnelles).

Ces diverses contributions peuvent et doivent être négociées.

Commencez par poser les bonnes questions, notamment "Ai-je le temps ou puis-je consacrer du temps à ce travail?", "Puis-je faire la différence?" et "Ce travail aura-t-il un sens pour moi?" Puis, comme ma collègue l'a fait avec moi, demandez conseil à d'autres personnes pour obtenir les commentaires critiques et honnêtes qui vous aideront à déterminer si l'activité en question en vaut la peine ou constitue un travail bénévole déraisonnable qu'il faut refuser, sans culpabilité.