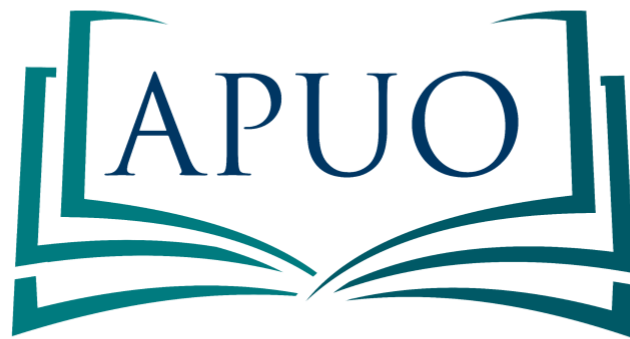


# **Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur l'enjeu de la charge de travail**

**Présenté aux membres à l'automne 2021**



ASSOCIATION DES PROFESSEUR.E.S DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA  
ASSOCIATION OF PROFESSORS OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## Table des matières

<i>Introduction</i> .....	<b>2</b>
<i>1. Répartition des charges de travail</i> .....	<b>4</b>
<b>1.1 Enseignement</b> .....	<b>4</b>
1.1.1 Accommodements académiques.....	10
<b>1.2 Service à la communauté</b> .....	<b>11</b>
1.2.1 Directeur.trice de département, honneur ou fardeau ? .....	13
<b>1.3 Recherche</b> .....	<b>14</b>
1.3.1 Reconnaître la valeur de l'ensemble des recherches .....	15
1.3.2 Laboratoires.....	16
<b>1.4 Questions propres aux bibliothécaires syndiqué.e.s</b> .....	<b>17</b>
<i>2. La prolifération des plateformes administratives en ligne : un nouveau fardeau supplémentaire pour les membres de l'APUO</i> .....	<b>18</b>
<b>3. Équité</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1 Inégalités fondées sur le genre en milieu de travail</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2 La sous-représentation des membres des communautés racisées et autochtones</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Santé et bien-être</b> .....	<b>24</b>
<i>Conclusion</i> .....	<b>26</b>
<i>Recommandations</i> .....	<b>28</b>
<i>Bibliographie</i> .....	<b>30</b>

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## Introduction

Tout au long de l'hiver et de l'automne 2019, les membres du Comité exécutif de l'APUO ont mené une tournée d'écoute axée sur la question de la charge de travail des membres de l'APUO. Cette initiative donnait suite à une décennie de sondages sur les négociations collectives identifiant les charges de travail croissantes comme la principale préoccupation des membres. Nous avons rencontré les membres de 27 unités académiques – réparties dans toutes les facultés et la bibliothèque – afin d'en apprendre davantage sur les défis quotidiens associés à la charge de travail et d'obtenir des suggestions pour s'attaquer aux problèmes identifiés. Ce rapport présente une synthèse des témoignages entendus.

Pour chaque rencontre de la tournée d'écoute, la discussion était guidée par deux questions :

1. *Quels sont les principaux défis liés à la charge de travail que vous rencontrez quotidiennement ?*
2. *Quelles sont les solutions que l'APUO pourrait envisager mettre de l'avant pour améliorer vos conditions de travail ?*

Ces questions ouvertes ont permis aux membres de l'APUO de donner diverses tournures aux discussions. Les témoignages recueillis auprès des unités participantes offrent un bon aperçu des principaux défis liés à la charge de travail des membres avant le début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020. Il faut également noter que les conclusions de quatre enquêtes récentes menées par l'APUO ont clairement mis en lumière que bon nombre des défis qui apparaissent dans le présent rapport ont été amplifiés depuis le début de la pandémie. En mai 2020, l'APUO a envoyé deux enquêtes à ses membres. La première était une enquête sur l'enseignement visant à identifier les ressources dont les membres de l'APUO avaient besoin pour transférer leurs cours vers l'enseignement en ligne ou à distance. Quelque 704 membres (55,52 %) y ont répondu. La seconde enquête portait sur le stress lié au travail dans le contexte de confinement. Au total, 755 membres (59,23 %) y ont répondu. Cinq mois plus tard, en octobre 2020, l'APUO a envoyé une enquête portant sur la taille des classes et les défis associés à l'enseignement à distance ou en ligne en contexte de pandémie. Dans ce cas, 430 membres (33,81 %) ont répondu. En novembre 2020, l'APUO a répété son enquête sur le stress lié au travail en contexte de confinement. 526 membres (41,3 %) y ont répondu.

Près de 75 % des membres qui ont répondu à l'enquête sur le stress de mai 2020 ont déclaré éprouver des niveaux de stress modérés à extrêmes dans le cadre de leurs fonctions d'enseignement, de recherche et de services à la communauté. Une analyse des données de la même enquête menée en novembre 2020 suggère des niveaux de stress accrus avec la persistance de la pandémie.

Pour ce rapport, les témoignages et les notes recueillis lors des 27 rencontres de la tournée d'écoute ont été passés en revue et organisés autour des thèmes communs ressortant des rencontres. Une heure a été allouée à chacune des rencontres de la tournée d'écoute, avec une prolongation jusqu'à 90 minutes pour les plus grandes unités académiques. À la suite de brèves remarques préliminaires des membres du Comité exécutif de l'APUO qui comprenaient la présentation des deux questions autour desquelles tournait la discussion, les participant.e.s ont été invité.e.s à se présenter et à partager leurs expériences liées à la charge de travail dans le

## **Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail**

cadre d'une table ronde. Tous/toutes les membres présent.e.s ont eu l'occasion de prendre la parole. Nous reconnaissons que les contraintes de temps peuvent avoir limité le niveau de détails fournis par rapport aux défis associés à la charge de travail croissante des membres. Cela dit, étant donné le taux de participation élevé, il est raisonnable de penser que les principales préoccupations et suggestions des membres ont pu être exprimées.

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## 1. Répartition des charges de travail

Dans cette section du rapport, nous subdivisons les principales composantes du travail des membres de l'APUO et discutons de la façon dont ces responsabilités ont évolué d'une manière qui demande aux membres d'investir de plus en plus de temps et de ressources. Au cœur des témoignages que nous avons entendus se trouve une préoccupation généralisée quant aux volumes croissants de travail fantôme<sup>1</sup> que les membres doivent assumer et aux effets négatifs sur leur capacité à remplir efficacement les divers aspects de leurs charges de travail.

### 1.1 Enseignement

Les membres de toutes les unités montrent une grande fierté d'offrir une éducation de haut niveau et de contribuer au perfectionnement intellectuel et professionnel des étudiant.e.s de premier cycle et des cycles supérieurs, ainsi que des titulaires de bourses postdoctorales. Cela dit, professeur.e.s et bibliothécaires notent que leurs conditions de travail ne sont guère optimales pour atteindre et soutenir la réalisation de ces objectifs. Dans cette section, nous rendons compte de ce que nous avons entendu au sujet des charges d'enseignement des membres et des principaux défis qui y sont liés.

La population étudiante de l'Université d'Ottawa a presque doublé au cours de la première décennie du nouveau millénaire, passant de 25 124 à 40 371, pour ensuite plafonner au cours de la décennie suivante, atteignant 43 244 étudiant.e.s lors de l'année scolaire 2018-2019.<sup>2</sup> 2017 a été la dernière année pour laquelle notre université a publié des données sur les ratios étudiant.e.s/professeur.e. L'objectif du plan Destination 2020 du Bureau des gouverneurs d'améliorer le ratio étudiant.e.s/professeur.e à 18,5:1<sup>3</sup> n'a pas été atteint. Selon le service de Recherche institutionnelle et planification de l'Université d'Ottawa, le ratio en 2016-2017 était de 22:1.<sup>4</sup> Toutefois, il est important de souligner que ce ratio comprend uniquement les étudiant.e.s de premier cycle à temps plein. Calculer les ratios étudiant.e.s/professeur.e de cette manière est trompeur car en sont exclus les étudiant.e.s à temps partiel et les étudiant.e.s des cycles supérieurs.

L'APUO soutient que la charge de travail réelle des professeur.e.s à temps plein serait plus adéquatement établie en calculant le ratio étudiant.e.s/professeur.e en se basant sur le nombre total d'étudiant.e.s inscrit.e.s. Par exemple, lorsqu'on calcule le ratio étudiant.e.s/professeur.e pour 2016-17 en incluant le nombre total d'étudiant.e.s et le nombre total de professeur.e.s à temps plein, on passe de 22:1 à 34:1 (et à 36:1 pour 2018-19). Les renseignements présentés au

---

<sup>1</sup> Le « travail fantôme » désigne le déplacement du travail d'une personne qui est payée spécifiquement pour faire ce travail vers des personnes qui sont payées pour faire d'autres types de travail.

<sup>2</sup> Conseil des universités de l'Ontario (COU), données historiques pluriannuelles sur les inscriptions.

<sup>3</sup> Recherche institutionnelle et planification de l'Université d'Ottawa, Tableau de bord, Destination 2020, 2010, p. 3.

<sup>4</sup> Recherche institutionnelle et planification de l'Université d'Ottawa, Tableau de bord, Destination 2020, 2017, Présentation PowerPoint au Bureau des gouverneurs, diapositive 6.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

tableau 1 montrent les ratios étudiant.e.s/professeur.e calculés par l'APUO pour la période allant de 2000-2001 à 2018-2019.

Il importe de souligner que l'administration centrale ne publie pas les ratios étudiant.e.s/bibliothécaire. De plus, nous n'avons pas d'indication que l'administration centrale inclut dans sa planification stratégique des objectifs d'amélioration du ratio étudiant.e.s/bibliothécaire. Compte tenu de la contribution essentielle des bibliothécaires à l'expérience étudiante et à la réalisation des mandats de notre université en matière d'éducation et de recherche, l'APUO a également calculé le ratio étudiant.e.s/bibliothécaire sur la base du nombre total d'étudiant.e.s inscrit.e.s. Les résultats sont présentés au tableau 2.

**Tableau 1 : Ratios étudiant.e.s/professeur.e à l'Université d'Ottawa, 2000-01 à 2018-19, tels que calculés par l'APUO\***

Année universitaire	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Ratio étudiant.e.s/professeur.e	S. O.	31:1	31:1	33:1	34:1	35:1	33:1	35:1	31:1	31:1
Année universitaire	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	
Ratio étudiant.e.s/professeur.e	32:1	33:1	34:1	34:1	35:1	35:1	34:1	34:1	36:1	

\*Une note sur les données : Le nombre de professeurs comprend les doyen.ne.s et les vice-doyen.ne.s.

### Sources :

Les données sur l'inscription des étudiant.e.s ont été obtenues auprès du Conseil des universités de l'Ontario. Les données sur le nombre de professeur.e.s ont été obtenues à partir des rapports *Traitement et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes* de Statistiques Canada, qui sont publiés annuellement.

**Tableau 2 : Ratios étudiant.e.s/bibliothécaire à l'Université d'Ottawa, 2000-01 à 2018-19, tels que calculés par l'APUO\*\***

Année universitaire	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Ratio étudiant.e.s/bibliothécaire	628:1	699:1	829:1	860:1	859:1	1021:1	975:1	930:1	880:1	921:1
Année universitaire	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	
Ratio étudiant.e.s/bibliothécaire	918:1	863:1	889:1	883:1	945:1	775:1	807:1	815:1	801:1	

\*\*Une note sur les données : Le nombre de bibliothécaires comprend ceux et celles qui occupent des rôles administratifs.

### Sources :

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Les données sur l'inscription des étudiant.e.s ont été obtenues auprès du Conseil des universités de l'Ontario. Les données sur le nombre de bibliothécaires ont été obtenues dans *Expenditures, Establishment and Collection Sizes Statistics*, une publication annuelle se trouvant sur le site internet du Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario.

L'augmentation du ratio étudiant.e.s/professeur.e au cours de la dernière décennie s'est traduite en une augmentation de la taille des classes. Avoir des classes de plus grande taille signifie davantage de travaux à corriger et à noter, plus d'accommodements, plus de courriels, un enseignement moins personnalisé, plus de demandes de temps de la part des étudiant.e.s, et plus d'assistant.e.s d'enseignement à superviser. La hausse des inscriptions et l'augmentation de la taille des classes affectent également la charge de travail des bibliothécaires syndiqué.e.s qui soutiennent les étudiant.e.s dans leurs projets de recherche et leurs travaux, ainsi que la charge de travail de ceux et celles qui gèrent l'accès physique et numérique aux espaces et aux collections de la bibliothèque. Enfin, la hausse marquée des inscriptions aux études supérieures s'est traduite par plus d'étudiant.e.s à superviser pour les professeur.e.s et plus d'étudiant.e.s à appuyer dans leurs recherches pour les bibliothécaires. Inévitablement, cette situation accroît également la charge de travail des directions d'unité, des directions de programme et du personnel de soutien.

Les membres de l'APUO rencontré.e.s ont beaucoup insisté sur le fait que le nombre d'assistant.e.s d'enseignement (AE) et de correcteur.trice.s affecté.e.s à leurs cours est insuffisant pour palier la hausse des inscriptions au premier cycle. Nous avons également entendu à maintes reprises que les normes et les politiques départementales relatives à la répartition des AE et des correcteur.trice.s contreviennent souvent aux dispositions de l'article 22.2.1.9(b) de la convention collective. En outre, dans plusieurs unités académiques, un manque de cohérence et de transparence dans la répartition des AE et des correcteur.trice.s a été souligné, comme si les décisions en cette matière se prenaient de manière ad hoc, ce qui est contraire à l'article 22.2.1.9(a). Dans une unité, des membres ont même indiqué que leur doyen.ne leur avait parfois conseillé de consacrer moins de temps à la correction et à la communication de rétroactions aux étudiant.e.s. Dans d'autres unités, les membres ont parlé du manque de temps et de ressources afin de fournir une rétroaction détaillée sur les travaux réalisés par les étudiant.e.s.

La fréquence à laquelle ces préoccupations ont été exprimées dans les diverses unités et facultés met en évidence la nécessité d'une beaucoup plus grande transparence dans l'attribution des AE et des correcteur.trice.s. Une telle situation va à l'encontre de la mission éducative universitaire, dessert les étudiant.e.s et les membres de l'APUO, et nuit à la réputation de l'Université d'Ottawa. En effet, cette situation est en contradiction avec la réalisation de la mission éducative de l'université.

La charge e travail des professeur.e.s et des bibliothécaires cherche à équilibrer l'enseignement, la recherche et les activités de services. Bien que la répartition exacte de ces composantes varie d'un.e membre à l'autre en vertu de plusieurs considérations, elle devrait correspondre approximativement à un ratio de : 40 % de recherche, 40 % d'enseignement, 20 % de service.

Le niveau de référence des crédits d'enseignement initiaux compris dans la charge de travail annuelle des membres varie d'une faculté à l'autre. L'information présentée dans le tableau 3 indique la charge d'enseignement de base dans chaque faculté de l'Université d'Ottawa.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

**Tableau 3 : Charge de cours de base dans chaque faculté**

Faculté	Crédits d'enseignement initiaux	Charge d'enseignement de base	Ajustement de la charge de travail pour la supervision d'étudiant.e.s diplômé.e.s
Arts	15	5	Oui
Éducation	15	5	Oui
Génie	12	4	Non
Sciences de la santé	12	4	Oui
Droit – Section du droit civil	12	4	Non
Law – Section de Common Law	12	4	Non
Médecine*	S. O.	S. O.	S. O.
Sciences**	18	6	Oui
Sciences sociales	12	4	Non
École de gestion Telfer***	15	5	Oui

\* La Faculté de médecine utilise un système d'affectation de la charge de travail qui diffère de celui des autres facultés. Par conséquent, elle est difficilement comparable avec les autres facultés.

\*\* À la Faculté des sciences, les charges d'enseignement sont calculées sur la base de la formule *Detellier* qui utilise un système de pondération pour attribuer des crédits pour des choses telles que la taille des classes, les supervisions d'étudiant.e.s diplômé.e.s, l'enseignement en laboratoire et les services académiques et professionnels. Tous/toutes les membres du corps professoral doivent enseigner un minimum de 6 crédits (c.-à-d. 2 cours par année). Une charge d'enseignement complète (c.-à-d. 18 crédits, 6 cours) est attribuée aux professeur.e.s à engagement spécial continu (PESC).

\*\*\* À l'École de gestion Telfer, 3 crédits sont attribués aux membres qui reçoivent du financement CRSNG/CRSH, ainsi qu'à ceux et celles que le/la doyen.ne considère comme ayant une productivité de recherche élevée.

Les membres appartenant à des facultés dont la charge d'enseignement de base est de 15 crédits (c.-à-d. 5 cours) ont constamment fait les mêmes deux remarques lors de nos réunions. Premièrement, exiger une si grande charge d'enseignement constitue un obstacle à la compétitivité en matière de recherche. Deuxièmement, selon les échanges avec des pairs d'autres institutions, cette charge d'enseignement s'éloigne de la formule habituelle de 2:2 (2 affectations de cours par session régulière) employée ailleurs. Le consensus chez les membres de l'ensemble des facultés est le suivant : les exigences croissantes de temps imposées par la hausse du nombre d'étudiant.e.s conduisent à un dilemme qui met en opposition un enseignement de haut niveau, axé sur les étudiant.e.s, et une recherche de haut niveau.

De façon générale, c'est pour les cours de première année que la taille des classes est la plus grande, peu importe la faculté, et les étudiant.e.s de première année ont souvent besoin de plus d'aide et de mentorat que lors des années subséquentes, puisqu'ils/elles s'adaptent aux exigences liées de l'éducation universitaire. Plus généralement, nombre d'étudiant.e.s de premier cycle ont besoin de mentorat pour parfaire certaines compétences et accéder aux études supérieures. Les membres du corps professoral et les bibliothécaires ont souligné la nécessité d'accroître la prestation de services de mentorat universitaire, y compris par l'ajout d'un plus



## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

grand nombre de professeur.e.s à temps plein, de bibliothécaires et de membres du personnel de soutien sur l'ensemble du campus.

L'accroissement des demandes liées à l'enseignement, tant à l'extérieur que dans les salles de classe, amène de nombreux.euses professeur.e.s à accepter moins promptement les demandes de supervision de recherche des étudiant.e.s. Dans les facultés où des crédits d'enseignement sont attribués pour la supervision d'étudiant.e.s diplômé.e.s, on note des différences significatives entre les systèmes d'attribution. Par exemple, à la Faculté des arts, les professeur.e.s peuvent utiliser les crédits acquis pour la supervision de thèses pour réduire leur charge d'enseignement pendant que les étudiant.e.s supervisé.e.s sont encore à terminer leurs programmes respectifs. En revanche, à la Faculté d'éducation, les crédits de supervision ne sont attribués qu'après que les étudiant.e.s supervisé.e.s aient complété leur programme, ce qui signifie que les professeur.e.s n'obtiennent pas de crédit pour le travail effectué avec les étudiant.e.s qui ne complètent pas leur programme.

Dans plusieurs unités académiques, jusqu'à trois professeur.e.s participent à la supervision des thèses des étudiant.e.s diplômé.e.s, y compris le/la superviseur.e de thèse qui préside le comité, sans reconnaissance adéquate dans la charge de travail des membres. Aussi, dans plusieurs unités, les étudiant.e.s diplômé.e.s ont de plus en plus de difficulté à obtenir leur « premier choix » de superviseur.e parce que les professeur.e.s refusent de les superviser en raison d'une charge de travail trop importante. Cette situation affecte non seulement les étudiant.e.s concerné.e.s, mais aussi les professeur.e.s qui acceptent de superviser ces étudiant.e.s dont les domaines de recherche sont parfois assez éloignés des leurs.

Dans certaines facultés, si le nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s à un cours n'atteint pas un seuil prédéterminé (lequel varie selon la faculté, selon le cycle d'études du cours, ou selon que le cours est obligatoire ou optionnel) à la date de début du cours, ceux/celles qui sont affecté.e.s à l'enseignement du cours ne reçoivent pas l'entièreté des crédits d'enseignement prévus. Ils/elles doivent plutôt choisir entre :

- i) accepter de continuer à enseigner le cours, bien que pour un nombre inférieur de crédits et, par conséquent, devoir à la faculté des crédits d'enseignement pour l'année scolaire suivante ;<sup>5</sup>
- ii) faire annuler le cours – réduisant ainsi l'offre de cours aux étudiant.e.s – et devoir enseigner un autre cours sans un temps de préparation adéquat afin d'éviter de devoir des crédits d'enseignement à la faculté;
- iii) faire annuler le cours et devoir enseigner un cours additionnel lors d'une session subséquente.

Au sein d'autres facultés, les membres ont dénoncé le fait que s'ils/elles enseignent des sections en anglais et en français d'un même cours, ils/elles ne reçoivent pas l'entièreté des crédits prévus pour ces sections.

Plusieurs membres ont mentionné que des retards dans l'attribution des charges d'enseignement les ont contraint.e.s à enseigner leurs cours sans un préavis adéquat. Assigner les cours de cette

---

<sup>5</sup> Par exemple, à la Faculté des arts, on obtient 0,5 crédit pour chaque étudiant.e inscrit.e plutôt que l'entièreté des crédits prévus pour le cours.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

façon néglige le temps de préparation nécessaire pour concevoir et mettre en œuvre des cours de qualité, tout en nuisant à la planification et à la conduite d'activités de recherche continues. Une telle pratique met en évidence les rapports de pouvoir asymétriques au sein des facultés. Les membres de l'APUO, en particulier les membres en voie de permanence, peuvent être réticent.e.s à exercer leur droit de refuser une charge d'enseignement tardive de leur doyen.ne. Les membres qui ont accepté de dispenser un cours sans préavis adéquat ont souligné le niveau de stress très élevé et un effet néfaste prolongé sur l'ensemble de leur charge de travail. Dans l'ensemble, les membres ont fait valoir l'importance de la transparence et de la ponctualité dans l'attribution des charges d'enseignement par les doyen.ne.s.

Offrir une éducation de haute qualité devrait être une priorité. Pourtant, plusieurs membres ont indiqué que des doyen.ne.s et/ou des directeur.trice.s d'unité leur ont demandé d'offrir des cours dont le sujet est très éloigné de leurs champs d'expertise. À maintes reprises, les membres ont indiqué que cette pratique est une source majeure de stress et de tensions liés, en particulier pour les membres qui n'ont pas encore la permanence ou qui n'ont pas accès à la permanence. Des membres ont dit craindre que cette pratique soit utilisée par des doyen.ne.s de manière « punitive » ou comme moyen de communiquer leur mécontentement envers certain.e.s. Nos membres et nos étudiant.e.s sont mal servi.e.s lorsque les professeur.e.s sont tenu.e.s d'enseigner des cours trop éloignés de leurs champs de spécialisation.

Les bibliothécaires ont également mentionné qu'offrir un soutien à la recherche dans plusieurs disciplines, parfois hors de leurs champs d'expertise, représente un lourd fardeau. Les ressources et la recherche évoluent rapidement dans toutes les disciplines, et l'on s'attend à ce que les bibliothécaires restent à l'affût des derniers développements des disciplines pour lesquelles ils/elles sont responsables. Dans un même ordre d'idée, la charge de travail des bibliothécaires qui soutiennent l'enseignement et l'apprentissage est directement affectée par les défis liés à l'attribution des cours et à la taille des classes. Lorsque les professeur.e.s font appel à leur expertise dans la préparation des cours et que le temps de préparation disponible est trop court, cela fait peser un fardeau et un stress accrus sur les épaules des bibliothécaires. Par ailleurs, lorsqu'ils/elles ne participent pas à un cours, les bibliothécaires reçoivent souvent des demandes d'aide de plusieurs étudiant.e.s inscrit.e.s à ce cours pour cheminer dans les nombreuses ressources de la bibliothèque. On ne saurait trop insister sur le temps considérable qui est requis pour répondre aux requêtes individuelles.

Des professeur.e.s affirment hésiter à mettre sur pied de nouveaux cours optionnels, notamment en raison de la lourdeur des processus bureaucratiques et aux incertitudes liées à l'offre annuelle de cours. Le processus actuel de création de nouveaux cours est lourd, inefficace et beaucoup trop long.<sup>6</sup> Nous avons entendu à maintes reprises que les mécanismes actuels de révision des programmes sont mal conçus pour répondre à l'évolution rapide des connaissances, à l'évolution des besoins et des intérêts des étudiant.e.s, et au désir des membres du corps professoral d'offrir des cours et des programmes novateurs en temps opportun. Cela pose des défis particuliers aux membres dont les spécialisations sont en marge d'une discipline, sont interdisciplinaires ou ont peu ou pas de place dans la banque de cours de leur unité.

---

<sup>6</sup> Dans plusieurs facultés, la période de temps moyenne pour intégrer officiellement un nouveau cours dans le calendrier des cours d'une unité universitaire varie entre 12 et 18 mois.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

D'autres défis liés aux charges d'enseignement ont été portés à notre attention :

- Dans certaines unités, les membres doivent revoir complètement le contenu et le matériel de leurs cours chaque année, à tel point qu'il s'agit à toutes fins pratiques de l'équivalent de nouveaux cours année après année. Le travail additionnel exigé afin que ces cours soient offerts sur une base continue n'est pas reconnu dans les attributions de charge de travail.
- Les bibliothécaires doivent également mettre au point de nouveaux outils de recherche afin de soutenir une utilisation efficace de la bibliothèque par les étudiant.e.s et les professeur.e.s. Ce travail est insuffisamment reconnu dans les attributions de charge de travail.
- Les membres qui enseignent dans des programmes de petites tailles rapportent que leurs doyen.ne.s ont tendance à considérer que les petites classes propres à ces programmes entraînent nécessairement une charge de travail moins importante que dans les grands programmes. Par conséquent, il y a souvent moins de dégrèvements de cours attribués aux membres des plus petites unités pour compenser d'autres facettes de leur travail, par exemple la supervision des étudiant.e.s diplômé.e.s ou les services à la communauté universitaire.
- Dans les programmes professionnels comportant des composantes d'enseignement clinique qui nécessitent de travailler étroitement avec les étudiant.e.s sur des périodes prolongées, les membres signalent que ce temps additionnel n'est souvent ni reconnu ni valorisé par les doyen.ne.s et autres cadres supérieurs.
- Les membres partagent très largement la perception que l'enseignement est moins valorisé que la recherche.

Certain.e.s membres ont plaidé en faveur de l'introduction d'un système à deux catégories – des professeur.e.s centré.e.s sur l'enseignement et des professeur.e.s axé.e.s sur la recherche – comme moyen pour relever certains des défis liés à la charge de travail décrits ci-dessus. Les membres de l'APUO ont catégoriquement rejeté la création d'un modèle de corps professoral à deux catégories lors des cycles de négociation collective de 2013 et 2015. Les recherches de l'APUO sur cette question continuent de souligner l'importance de combiner le double mandat d'éducation et de recherche dans notre profession, et mettent en évidence un large éventail d'enjeux liés à l'équité comme motifs pour rejeter une telle approche. L'engagement de l'APUO à créer un environnement de travail plus juste et équitable pour nos membres est clairement en opposition à la mise en place d'un modèle de corps professoral à deux catégories au sein de notre établissement.<sup>7</sup>

### 1.1.1 Accommodements académiques

Nos membres reconnaissent la diversité des besoins d'apprentissage des étudiant.e.s et sont tout à fait disposé.e.s à offrir les accommodements requis. Cependant, nous avons entendu à maintes reprises que rendre les cours accessibles à tous et toutes exige que nos membres aient accès à

---

<sup>7</sup> Voir la [Politique de l'APUO sur la question des professeur.e.s centré.e.s sur l'enseignement](#) (PCE).

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

beaucoup plus de ressources de soutien que ce qui est offert présentement. Bien que l'APUO n'ait pas accès aux données de notre université concernant le nombre de demandes d'accommodement reçues chaque année, il ressort de l'ensemble de la tournée d'écoute que les membres estiment, à la quasi-unanimité, avoir reçu un nombre plus élevé de demandes d'accommodement au cours des dernières années. Il importe de souligner que cette observation était partagée par le personnel du Service d'appui au succès scolaire (SASS).

Les membres du corps professoral se trouvent souvent mal équipé.e.s et mal préparé.e.s pour répondre au nombre de demandes d'accommodement générées par le grand nombre d'étudiant.e.s. Le manque de ressources pour répondre aux demandes d'accommodement des étudiant.e.s, combiné au volume et à la diversité de telles demandes, accroît la charge de travail de nos membres et a un impact négatif sur l'expérience étudiante dont la responsabilité incombe aux professeur.e.s et à l'établissement dans son ensemble.<sup>8</sup>

Deux défis notables auxquels nos membres sont confronté.e.s lorsqu'ils/elles accordent des accommodements scolaires par l'entremise du SASS ont été soulevés :

- les demandes et/ou les notifications d'accommodement ne sont pas livrés aux professeur.e.s dans les délais requis;
- un manque de communication efficace entre le SASS et les professeur.e.s.

Tout en reconnaissant et en saluant les efforts déployés par le personnel du SASS afin d'appuyer la prestation des accommodements scolaires, nous soutenons que plus de personnel est nécessaire pour s'assurer que ce service réponde aux besoins d'accommodement de l'ensemble des étudiant.e.s de façon efficace et efficiente.

À la bibliothèque, l'inclusion n'a pas toujours été formellement reconnue comme faisant partie du travail des bibliothécaires. Elle a plutôt eu tendance à être traitée comme une responsabilité implicite que les bibliothécaires doivent assumer. Pour les bibliothécaires, ce travail consiste à offrir une accessibilité et des accommodements, notamment s'assurer que des formats accessibles tels que la transcription et le sous-titrage codé soient disponibles pour diverses ressources. La récente réorganisation de la bibliothèque a mené à ce que les responsabilités relatives à l'inclusion soient davantage formalisées, mais le manque général de ressources pour que les bibliothécaires puissent répondre adéquatement aux besoins de l'ensemble des utilisateur.trice.s de la bibliothèque demeure.

### 1.2 Service à la communauté

Tel que reconnu dans la formule généralement acceptée de division de la charge de travail 40:40:20, environ 20 % de la charge de travail des membres de l'APUO est consacrée aux activités de services à la communauté universitaire (voir les articles 20.4 et 20.5 de la convention collective).

---

<sup>8</sup> La *Politique sur l'éducation accessible aux élèves handicapé.e.s* de la Commission ontarienne des droits de la personne, Section 8, *Obligation d'accommodement*, révisée en mars 2018.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Pendant nos rencontres, beaucoup de membres ont souligné que, bien qu'il s'agisse d'un volet enrichissant de la charge de travail, les activités de services ne sont pas adéquatement évaluées ou reconnues par notre université. Les membres enseignant dans de plus petits programmes se disent préoccupé.e.s par le besoin accru de participer à de multiples comités départementaux et facultaires en comparaison de leurs homologues des grands programmes, faussant la distribution et l'appréciation de leurs charges de travail au détriment de leurs activités de recherche et d'enseignement. Un grand nombre de membres ont également souligné avoir perçu un changement en ce qui concerne les types d'activités de services pour lesquels l'administration centrale était disposée à fournir du soutien et en les reconnaissant comme faisant partie de la charge de travail. Par exemple, alors qu'occuper des postes de direction au sein d'associations académiques et de direction éditoriale de revues savantes était auparavant reconnu et soutenu par divers mécanismes, y compris le financement et le dégrèvement de cours, l'accès à de telles ressources et à ce soutien s'est graduellement érodé ou a été complètement éliminé au cours des dernières années.

De plus, il y a des activités de services propres à des programmes dont la viabilité dépend du maintien de l'accréditation professionnelle par des tiers externes. Maintenir des accréditations implique notamment la mise à jour régulière des plans de cours, le maintien et le suivi des progrès des étudiant.e.s dans le cadre du programme ainsi que des activités après l'obtention d'un diplôme, la collecte de données et la communication de statistiques aux instances d'accréditation, de même que d'autres activités administratives propres aux programmes accrédités. Ce travail de service est crucial pour assurer à la fois la compétitivité et la viabilité des programmes professionnels accrédités de notre université, et pour que les diplômé.e.s de ces programmes soient en mesure de poursuivre une carrière dans leurs professions.

Les bibliothécaires prennent part à une foule d'activités de perfectionnement professionnel et de services à la communauté universitaire par le biais d'initiatives et de programmes nationaux et internationaux qui profitent à l'Université et à la bibliothèque. Grâce à ces expériences, les bibliothécaires créent des ressources et amènent de nouvelles technologies et des tendances émergentes dans des secteurs spécifiques de la bibliothèque. Cela contribue directement au maintien de la capacité de notre université d'être concurrentielle et de réaliser ses mandats d'éducation et de recherche. Dans de nombreux cas, il n'y a pas de soutien financier pour ces expériences, les bibliothécaires devant payer de leur poche ou par l'intermédiaire de leurs fonds de remboursement des dépenses professionnelles (RDP) pour y avoir accès. De plus, dans certains cas, le perfectionnement professionnel se fait sur le temps personnel des bibliothécaires, certain.e.s utilisant même leurs vacances pour ces activités.

Les membres francophones soulignent être souvent appelé.e.s ou tenu.e.s d'exécuter des travaux de traduction étant donné l'absence de soutien pour les services de traduction à l'échelle du campus. Ce problème est particulièrement criant dans les situations où tous les documents officiels doivent être fournis en anglais et en français. Par exemple, à la bibliothèque, tous les documents en ligne (p. ex., les guides de recherche, les événements, les annonces, le contenu Web) doivent être disponibles dans les deux langues. Cependant, les contraintes budgétaires et l'accès limité aux services de traduction ont pour conséquence que les bibliothécaires doivent souvent traduire les documents. La plupart du temps, un tel travail incombe aux bibliothécaires

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

qui sont suffisamment bilingues pour faire la traduction. De telles activités ne sont qu'un exemple de travail fantôme qui n'est pas reconnu comme partie intégrale de la charge de travail.

### 1.2.1 Directeur.trice de département, honneur ou fardeau ?

Selon le Centre de leadership académique :<sup>9</sup>

*Le fait d'être nommé à la direction d'un département devrait être perçu comme un honneur. On vous considère comme étant éminemment qualifié pour assumer ce rôle, représenter vos collègues, parler au nom de l'identité collective et travailler avec vos pairs pour assurer l'avenir du département et de l'établissement dont il fait partie.*

À l'opposé de cette vision, plusieurs directeur.trice.s de département ont confié que leur nomination a été ressentie davantage comme un fardeau qu'un honneur. Dans plusieurs unités académiques que nous avons visitées, un système informel de rotation a été mis en place pour décider de la personne qui aura la « corvée » d'être directeur.trice. Des propos similaires ont été tenus par ceux et celles occupant les postes de directeur.trice des études de premier cycle, de directeur.trice des études supérieures et de leurs équivalents. Des membres qui ont occupé ou occupent actuellement des postes académiques administratifs nous ont confié qu'il y a un manque flagrant de soutien pour s'assurer qu'ils/elles puissent concilier efficacement leurs fonctions administratives avec leurs responsabilités en matière d'enseignement et de recherche. À la lumière de ce manque de soutien, nombre de membres se sont dits préoccupés par le défi de trouver des collègues disposé.e.s à assumer ces importants postes de leadership.

Lors des négociations collective de 2018, l'APUO a signé une lettre d'entente avec l'administration centrale afin de créer un groupe de travail conjoint chargé : (i) de contacter les départements et les facultés afin d'examiner les tâches assignées à divers rôles académiques et administratifs et le type concomitant de reconnaissance associé à ces postes (c.-à-d. les dégrèvements de cours, les allocations salariales supplémentaires, etc.); et (ii) de produire un rapport sur les résultats. Les données recueillies par le groupe de travail conjoint demeurent confidentielles. Toutefois, nous pouvons signaler que la compensation aux membres ayant des responsabilités administratives est très différente d'une faculté à l'autre et d'une unité académique à l'autre. Dépendamment des rôles académiques et administratifs et des unités en question, les niveaux de compensation financière varient entre aucune allocation et une allocation additionnelle de 50 000 \$.<sup>10</sup> Des écarts similaires existent également en ce qui concerne le nombre de dégrèvements de cours attribués aux membres ayant des responsabilités administratives.

L'APUO demeure déterminée à s'assurer que ces responsabilités soient accompagnées par un soutien approprié et une compensation juste et équitable.

---

<sup>9</sup> Centre de leadership académique, [Le rôle des directeurs et directrices de département](#).

<sup>10</sup> Dans certains cas, une compensation financière est versée sur une base annuelle et, dans d'autres, une somme forfaitaire est allouée pour la période pendant laquelle un.e membre occupe un poste administratif. Certain.e.s membres reçoivent également des augmentations de type progrès dans le rang (PDR) plutôt qu'une majoration salariale.

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## 1.3 Recherche

Alors que les membres tentent de trouver un équilibre entre les diverses composantes de leur charge de travail, il règne un sentiment généralisé que l'administration centrale met de plus en plus l'accent sur les activités de recherche des membres. Au cours de la tournée d'écoute, les professeur.e.s adjoint.e.s se sont souvent dit.e.s préoccupé.e.s par les défis auxquels ils/elles font face en cherchant à trouver un équilibre entre les exigences de la charge de travail et la nécessité de publier, tout en se préparant à soumettre une demande de permanence et promotion. D'autres membres, tant avec permanence que sans permanence, ont souligné les pressions exercées par leur doyen.ne pour qu'ils/elles soumettent des demandes de subventions et accroissent leur rythme de de publication. Les titulaires de chaires de recherche avec qui nous avons parlé ont également souligné la nécessité d'avoir davantage de soutien et un plus grand nombre de dégrèvements de cours afin de leur permettre d'accroître leur capacité de mener des recherches et de s'acquitter efficacement d'autres responsabilités liées à leurs mandats.

Nous avons été alarmés d'apprendre de plusieurs membres que certain.e.s ont pris des congés non payés pour poursuivre leurs activités de recherche ou ont opté pour une réduction de charge de travail non rémunérée afin de libérer du temps pour leurs activités de recherche.

À maintes reprises, nous avons entendu que CONCUR et d'autres systèmes représentaient une source majeure de stress, notamment en raison du travail fantôme qu'ils créent et des contraintes bureaucratiques associées à leur utilisation au détriment du temps des membres. Par exemple, dans certaines facultés (arts, common law), les dépenses de recherche de plus de 300 \$ devaient être approuvées au préalable par un certain nombre de membres du personnel administratif, y compris des directeur.trice.s de département et des directeur.trice.s de programme. Pareille contrainte alourdit la charge de travail administratif des membres et, plus important encore, porte atteinte à leur liberté universitaire en présumant qu'ils/elles ne gèrent pas leurs dépenses de recherche de façon responsable.<sup>11</sup>

L'un des aspects les plus inquiétants de ce que nous avons entendu au sujet de CONCUR est qu'un nombre croissant de membres ont cessé de demander des fonds pour la recherche, y compris les demandes de remboursement des dépenses professionnelles (RDP), afin d'éviter les longs processus associés à l'accès aux fonds pour le remboursement des dépenses de recherche.<sup>12</sup> Il convient de noter que dans la période intermédiaire entre la conclusion de la tournée d'écoute et la publication de ce rapport, des améliorations ont été apportées à la plateforme CONCUR

---

<sup>11</sup> Selon l'article 9(a) de la convention collective, la liberté universitaire « ... est le droit à un exercice raisonnable des libertés civiles et des responsabilités civiles dans un milieu universitaire. Au nom de cette liberté universitaire, chaque membre a le droit de disséminer ses opinions à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe, de pratiquer sa profession en tant qu'enseignant et savant, bibliothécaire, ou conseiller, de poursuivre les activités d'enseignement et des activités savantes qui, à son avis, sont susceptibles d'accroître et de disséminer les connaissances, de communiquer et de disséminer de manière raisonnable les résultats de ses travaux savants, et de choisir, acquérir, disséminer et utiliser des documents dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles, *sans ingérence de la part de l'Employeur, de ses agents ou d'autorités extérieures* ». [l'italique a été ajouté].

<sup>12</sup> D'autres préoccupations et problèmes avec CONCUR sont discutés plus loin dans le présent rapport.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

suite aux intenses pressions faites par l'APUO et ses membres,<sup>13</sup> ainsi que par le syndicat du personnel de soutien (PSUO)<sup>14</sup>.

### 1.3.1 Reconnaître la valeur de tous les types de recherches

L'une des préoccupations notables transmises à l'APUO au cours de la tournée d'écoute portait sur ce que de nombreux membres perçoivent comme étant un manque de transparence et d'imputabilité entourant l'octroi ou le refus des permanences, promotions et congés universitaires, ainsi que d'autres aspects liés aux processus de décisions prévus par la convention collective. Il est important de souligner les frustrations exprimées au sujet du droit de veto exercé par le Comité mixte<sup>15</sup> sur les décisions relatives à la permanence et à la promotion. Les membres de tout le campus ont partagé différents cas où le Comité mixte avait refusé, sans explication/justification adéquate, d'accorder la permanence ou la promotion à des dossiers que les évaluateur.trice.s externes avaient jugés dignes d'être promus/reconnus. Pour chacun des cas de ce genre soulevé lors de la tournée d'écoute, l'opinion unanime exprimée par les participant.e.s était que, lors de l'examen des dossiers, les résultats des évaluations externes par les pairs des recherches des membres devraient être privilégiés par le Comité mixte précisément parce que ces évaluations dépendent de l'expertise d'autres chercheur.euse.s œuvrant dans le domaine du/de la membre – une expertise qui fait généralement défaut aux membres du Comité mixte. De plus, les membres de l'APUO ont déclaré qu'il n'était pas approprié que les représentant.e.s de l'administration centrale, que ce soit les doyen.ne.s ou le Comité mixte, évaluent la recherche de certains membres du corps professoral, notamment parce que de telles actions constituent une menace pour la liberté universitaire qui risque d'imposer des cadres de standardisation sur la production de la recherche, ses résultats attendus et la manière dont une valeur lui est attribuée.

L'un des moyens par lesquels la recherche est standardisée dans notre établissement est en véhiculant la norme selon laquelle la qualité ou la valeur de la recherche doit être mesurée par la revue savante dans laquelle elle est publiée. Les résultats de la tournée d'écoute suggèrent que cette norme est institutionnalisée au sein d'une faculté, et se manifeste, quoique dans une moindre mesure et de manière moins formelle, dans quelques autres. Les membres de la faculté dans laquelle la norme est institutionnalisée ont rapporté que la liste des revues universitaires privilégiées pour la publication est connue, mais pas largement diffusée à l'interne, et que les contraintes imposées par cette petite liste relativement aux sujets de recherche accordent *ipso facto* un poids insuffisant aux travaux de certain.e.s membres du corps professoral sur la simple base de leur domaine d'expertise.<sup>16</sup> L'APUO note qu'en plus de négliger la diversité des médiums par lesquels la recherche de haut niveau peut être diffusés, cette pratique va à

---

<sup>13</sup> À l'automne 2017, un groupe de neuf professeur.e.s a rédigé une [lettre ouverte](#), qui a été signée par 354 membres régulier.ère.s, décrivant bon nombre des problèmes associés avec la charge de travail croissante des membres de l'APUO. CONCUR a été identifié comme un exemple de plateforme utilisée pour imposer aux membres de l'APUO le travail précédemment réalisé par le personnel de soutien.

<sup>14</sup> L'APUO et le personnel de soutien ont notamment écrit une lettre conjointe : [https://apuo.ca/wp-content/uploads/2018/04/APUO\\_SSUO\\_Charge-de-travail-Mars-2018-Final1.pdf](https://apuo.ca/wp-content/uploads/2018/04/APUO_SSUO_Charge-de-travail-Mars-2018-Final1.pdf)

<sup>15</sup> [Le Comité mixte](#) est composé de membres du Bureau des gouverneurs et du Sénat.

<sup>16</sup> L'APUO a déposé un grief d'Association contre cette pratique.



## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

l'encontre des principes de la *Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche* (DORA). Les grands organismes canadiens de financement de la recherche ainsi que nombre d'éditeurs et établissements postsecondaires ont signé ce document qui vise « à améliorer la façon dont la qualité des résultats de la recherche est évaluée », en mettant « un terme à l'utilisation d'indicateurs basés sur les revues, comme les facteurs d'impact, dans le financement, les nominations et les promotions », et en évaluant « la recherche sur sa valeur intrinsèque plutôt qu'en fonction de la revue où elle est publiée ». <sup>17</sup>

Nous avons entendu des préoccupations au sujet de l'évaluation quantitative des activités de recherche. Par exemple, certains membres travaillant dans des domaines interdisciplinaires et multidisciplinaires ont mentionné que la quantité de travail qu'ils/elles investissent dans leur recherche n'est souvent pas reconnue, ou pire, est découragée de peur que leur productivité de recherche ne soit remise en question.

Nous avons entendu à maintes reprises des membres des facultés des arts et des sciences sociales qu'ils/elles considéraient que leur contribution à l'avancement des connaissances était largement mésestimée par l'administration centrale précisément parce que leurs travaux de recherche ne génèrent pas des niveaux de financement comparables à ceux de leurs homologues dans les domaines du STEM. Étant donné que les membres de ces deux facultés représentent environ 36,5 % des professeur.e.s à temps plein de notre université, l'omniprésence de cette perception commande de mettre en place des stratégies à court et à long terme pour redresser la situation.

À la bibliothèque, la recherche semble être moins valorisée pour l'avancement professionnel que dans le cas des professeur.e.s. Bien qu'il y ait généralement un appui à la recherche, ou aux « activités savantes » tel que mentionné dans la convention collective, des limites structurelles entrent en jeu dans la mesure où il semble y avoir à la bibliothèque une idée implicite selon laquelle les activités savantes ne devraient pas se faire au détriment d'autres tâches. En d'autres mots, étant donné que les activités savantes ne sont pas considérées comme une composante « officielle » de la charge de travail des bibliothécaires, dépendamment du/de la superviseur.e ou du secteur de la bibliothèque, le temps consacré à la recherche peut ne pas être reconnu comme faisant partie de la charge de travail régulière. Ce soutien inégal aux activités savantes peut constituer un obstacle pour les bibliothécaires désirant poursuivre des initiatives de recherche.

### 1.3.2 Laboratoires

Le travail de laboratoire est au cœur de la recherche et de l'enseignement de beaucoup de membres de l'APUO. Au cours de la tournée d'écoute, on nous a mentionné qu'en raison des coupes au sein du personnel de soutien, les membres sont maintenant responsables de :

- l'entretien essentiel des laboratoires, y compris l'assainissement des lieux de travail; et
- l'acquisition d'équipement de laboratoire de pointe.

Les membres se sont également dit.e.s préoccupé.e.s :

- de ne pas avoir accès à des dégrèvements de cours pour la gestion des laboratoires; et
- de la désuétude de l'équipement dans de nombreux laboratoires.

---

<sup>17</sup> [Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche](#), 2012.

## **Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail**

Avant 2018, le personnel de soutien était responsable de l'entretien des laboratoires et autres espaces, ainsi que de l'achat de l'équipement nécessaire et de son entretien. Bien que cela reste le cas dans la plupart des facultés, les membres de l'APUO de la Faculté des arts ont dû assumer ces tâches supplémentaires. Le transfert de tâches précédemment accomplies par le personnel de soutien aux membres de l'APUO – c'est-à-dire le travail fantôme – ainsi que les incohérences dans la gestion des espaces à travers le campus, sont directement attribuables à la sous-traitance du personnel d'entretien depuis 2018 et aux plus de 100 postes laissés vacants au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien.

### **1.4 Questions propres aux bibliothécaires syndiqué.e.s**

La tournée d'écoute a eu lieu alors que la bibliothèque complétait un processus de réorganisation pluriannuel touchant tous les postes. L'impact de la réorganisation continue de se faire sentir et nous poursuivons l'évaluation de son impact à long terme. Plusieurs des défis soulevés dans les sections précédentes s'appliquent aux bibliothécaires syndiqué.e.s, y compris les répercussions des niveaux d'inscription élevés chez les étudiant.e.s, la valorisation différentielle des activités de recherche, ainsi que et la faible valeur et les ressources limitées attribuée aux activités de services professionnels et académiques.

De plus, il y a des conditions particulières propres à la bibliothèque et à son processus de réorganisation qui ont eu des répercussions sur les bibliothécaires et leur charge de travail. Nombre de bibliothécaires syndiqué.e.s ont mentionné que leur charge de travail a augmenté au cours de la réorganisation dans la mesure où ils/elles devaient participer au processus de réorganisation tout en continuant d'accomplir leurs tâches normales. Certain.e.s membres se sont retrouvé.e.s à faire le travail de deux postes. Pour d'autres, cela s'est souvent traduit par le fait d'avoir à travailler des heures beaucoup plus longues (y compris les soirs et fins de semaine) que celles prévues dans leur contrat de travail afin d'arriver à accomplir toutes leurs tâches.

Certains des changements découlant de la réorganisation de la bibliothèque ont fait en sorte que de nombreux.euses bibliothécaires se sont vu confier de nouvelles disciplines et sujets pour lesquels elles/ils doivent agir comme personne ressources, ce qui s'est traduit par une augmentation de la charge de travail nécessaire pour appuyer les étudiant.e.s et le corps professoral dans leur recherche et leur enseignement. D'autres ont vu leurs responsabilités changer et ont dit se sentir « rétrogradé.e.s » à mesure que le travail qu'ils/elles percevaient comme ayant une grande valeur ou comme étant une priorité importante a été transféré à d'autres postes, ou a apparemment été déclassé en raison de changements dans l'orientation de leurs postes. La réorganisation a également entraîné un accroissement des responsabilités administratives assumées par certain.e.s membres, qui se retrouvent maintenant à gérer ou à travailler avec de nouvelles équipes, avec de nouvelles priorités, tout en devant composer avec un manque de clarté quant à leurs rôles et responsabilités. Alors qu'on demande de plus en plus aux membres d'assumer de nouvelles responsabilités, il ne semble pas y avoir de diminution correspondante des tâches dont ils/elles ne sont plus responsables. Par conséquent, ils/elles observent une augmentation de leur charge de travail et une diminution du temps qu'ils/elles

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

peuvent consacrer à leurs services professionnels et académiques, ainsi qu'à leurs activités savantes.

### 2. La prolifération des plateformes numériques administratives : un nouveau fardeau supplémentaire pour les membres de l'APUO

Sans aucune consultation auprès de la communauté universitaire, l'administration centrale a récemment investi des ressources importantes dans nombre de plateformes numériques, incluant CONCUR, Brightspace et Blue. Le passage à ces plateformes, combiné au fait que certaines sont pour un usage peu fréquent, signifie que des membres de l'APUO ont dû apprendre et réapprendre à utiliser des outils logiciels souvent mal conçus et mal mis en œuvre, en plus de devoir consacrer de plus en plus de temps à des tâches administratives auparavant effectuées par le personnel de soutien. La prolifération de ce type de travail fantôme a amené d'innombrables participant.e.s à la tournée d'écoute à poser une version ou une autre de la question suivante : *L'administration centrale se rend-elle compte que le temps qu'elle nous contraint à perdre sur ces systèmes est une utilisation extrêmement coûteuse et inefficace de notre temps ?*

Dans chacune des 27 réunions tenues avec les unités académiques, CONCUR a été mentionné comme une source importante de travail supplémentaire et de frustration. Les problèmes les plus fréquemment rapportés relativement à cette plateforme : des formulaires difficiles à comprendre, la nécessité de va-et-vient répétés avec le personnel financier afin de résoudre les problèmes liés aux demandes de remboursement, et le temps nécessaire pour accomplir les tâches. Certain.e.s membres ont présenté des témoignages embarrassants au sujet de conférencier.ère.s d'honneur et autres invité.e.s qui ont attendu plus d'un an avant de recevoir leurs honoraires en raison des défis liés à CONCUR. À la lumière de ces problèmes, nous avons à maintes reprises entendu que nos membres :

- planifiaient régulièrement des journées complètes de travail pour soumettre des réclamations par l'entremise de cette plateforme;
- évitaient activement d'engager des dépenses professionnelles dans la mesure du possible;
- ne soumettaient plus de demandes de remboursement pour diverses dépenses liées au travail;
- réduisaient le nombre de fois où ils/elles s'inscrivaient à des conférences et anticipaient le fardeau et les difficultés associés à l'obtention de fonds et de remboursements pour avoir participé à de tels événements; et
- choisissaient de ne plus organiser de conférences ou d'autres événements sur le campus en raison des problèmes associés au remboursement des dépenses.

L'énonciation de ces problèmes lors des réunions a amené certain.e.s membres à partager des stratégies pour contrer les problèmes de la plateforme, y compris appeler la ligne d'assistance technique de CONCUR tard en fin de soirée afin d'éviter de longs temps d'attente.

## **Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail**

En l'absence d'un personnel de soutien dédié et possédant les connaissances et l'expertise requises pour faciliter le remboursement des dépenses professionnelles dans chaque faculté, plusieurs membres se sont retrouvé.e.s aux prises avec des difficultés qui ont un impact direct et négatif sur leur travail et, dans certains cas, leur réputation professionnelle. En bref, CONCUR n'a pas réussi à réaliser les gains d'efficacité vantés par l'administration centrale et a plutôt ajouté un nouveau fardeau à la charge de travail des membres de l'APUO. Il a fallu plus d'un an avant que l'administration centrale accepte d'écouter sérieusement nos critiques, pour finalement admettre qu'il y avait eu des lacunes majeures dans la mise en œuvre de CONCUR à l'Université d'Ottawa et travailler à les corriger.

D'autres plateformes telles que Brightspace ont également occasionné des défis et critiques similaires. Les membres se sont dit.e.s très frustré.e.s par le fait qu'ils/elles doivent conserver une liste grandissante d'identifiants et de mots de passe pour accéder à une série de plateformes décentralisées et désynchronisées qui occasionnent souvent du travail répétitif. Nous avons entendu d'innombrables témoignages de membres éprouvant de la difficulté à gérer une multitude de plateformes numériques.

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## 3. Équité

L'équité est une priorité pour l'APUO. En 2018, un Comité conjoint sur les écarts salariaux fondés sur le genre a été créé pour identifier et corriger les anomalies salariales fondées sur le genre.<sup>18</sup> L'APUO et l'employeur ont également conclu une lettre d'entente visant à « créer un Comité sur l'équité pour le personnel enseignant (CEPE). Ce comité aura pour tâche d'explorer de possibles modifications constitutionnelles, règlementaires et procédurales aux comités du personnel enseignant (CPED, CPEF, CPB, CPEI), afin d'en arriver à une inclusion proportionnelle des membres des groupes d'équité et/ou des membres ayant fait preuve d'une expertise démontrée en ce qui concerne les principes d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de tels comités ». <sup>19</sup> Le libellé utilisé dans plusieurs sections des conventions collectives antérieures à 2018 était axé sur l'accroissement de la représentation des femmes. En revanche, le libellé de notre convention collective 2018-2021 s'est élargi pour inclure les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.<sup>20</sup> De plus, la convention collective 2018-2021 exige que les membres des comités de recrutement suivent une formation conjointe APUO/Employeur sur l'équité en emploi. Ces mesures sont des étapes vers une main-d'œuvre plus équitable, diversifiée et inclusive au sein de notre institution.

### 3.1 Inégalités fondées sur le genre en milieu de travail

Le rapport 2017 du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion (CÉDI) a analysé la représentation des hommes et des femmes dans chaque faculté et unité académique de notre université. Ses conclusions indiquent qu'il reste encore beaucoup à faire à l'échelle du campus pour parvenir à une représentation hommes-femmes plus équilibrée.<sup>21</sup> Il est également important de noter que l'analyse du CÉDI n'inclut pas la bibliothèque.<sup>22</sup>

Le rapport constate, pour l'année 2016, un écart salarial de 2,4 % en faveur des hommes chez les professeur.e.s titulaires et de 1,2 % chez les professeur agrégé.e.s.<sup>23</sup> Le rapport relève également des écarts en ce qui concerne les périodes de temps précédant une promotion et en ce qui concerne l'équité salariale qui désavantagent principalement les femmes. Par exemple, à la Faculté d'éducation, les femmes occupant un poste de professeure agrégée ont attendu en

---

<sup>18</sup> Le Comité conjoint sur les écarts salariaux fondés sur le sexe est un comité conjoint ad hoc APUO-Employeur chargé d'enquêter sur les possibles inégalités salariales internes fondées sur le genre. Le Comité est le résultat d'une [Lettre d'entente](#) signée par l'APUO et l'employeur à l'issue de la ronde de négociation collective de 2018.

<sup>19</sup> Voir Lettre d'entente [Comité sur l'équité pour le personnel enseignement](#).

<sup>20</sup> [Article 17.1.2](#) de la convention collective de l'APUO.

<sup>21</sup> L'APUO reconnaît que la défense de l'équité dans la binarité ou bicatégorisation (hommes et femmes) exclut les expériences des membres sur le spectre trans. L'APUO s'engage à travailler avec l'administration centrale pour élargir notre compréhension collective de la représentation des genres afin d'inclure les membres qui ne s'identifient pas dans la binarité ou bicatégorisation.

<sup>22</sup> Il existe un déséquilibre frappant dans la représentation des genres des bibliothécaires avec 38 femmes et 8 hommes.

<sup>23</sup> Voir Lévesque et coll. (2017, p. 18-21).

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

moyenne 9 ans et 7 mois de plus que leurs homologues masculins avant d'être promues au rang de professeure titulaire.<sup>24</sup>

Tout au long de la tournée d'écoute, les membres ont partagé leurs expériences au sujet d'autres types d'inégalités fondées sur le genre dans notre milieu de travail. Parallèlement à l'absence de système normalisé de comptabilisation pour l'attribution des charges de travail, tel que décrit à la section 1 (*Répartition des charges de travail*) du présent rapport, nous avons entendu dans plusieurs unités et facultés que les femmes semblaient assumer une plus grande part des responsabilités de services à la communauté et de supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs que leurs collègues masculins. Ces témoignages mettent en lumière une dimension sexospécifique de la charge de travail croissante de nos membres, une situation qui est documentée dans certaines études nationales et internationales sur les dimensions sexospécifiques du travail académique.<sup>25</sup> Au fil de nos rencontres, il est devenu de plus en plus apparent que davantage d'analyses qualitatives et quantitatives approfondies de l'incidence du genre sur la distribution des charges de travail dans toutes les disciplines sont nécessaires, tant à l'Université d'Ottawa que plus largement au Canada.

L'étude de 2012 du Conseil des académies canadiennes sur les dimensions sexospécifiques de la recherche mettait en évidence que les ressources limitées en matière de services de garde d'enfants sont un obstacle pour les femmes ayant une carrière universitaire.<sup>26</sup> Comme on pouvait s'y attendre, une grande partie de ce que nous avons entendu au cours de notre tournée d'écoute appuie ces résultats. Les membres ayant des responsabilités parentales ont souligné que le manque de places en garderie disponibles sur le campus ou à proximité et l'absence de services de garde s'étendant au-delà des heures régulières sont des obstacles à leur pleine participation à la vie universitaire. Les femmes continuent d'être les principales responsables des soins aux enfants dans notre société,<sup>27</sup> et cela a inévitablement un impact sur leur développement professionnel et leur parcours professionnel. L'augmentation du nombre de places en garderie ainsi qu'une prolongation des heures des services de garde disponibles sur le campus ou à proximité sont des formes de soutien institutionnel qui contribueraient directement à créer une meilleure équité en matière de situation familiale pour tous/toutes les membres de la communauté universitaire.

Plusieurs membres de l'APUO ont partagé des expériences troublantes de discrimination fondée sur le genre ou la situation familiale. Par exemple, un.e membre nous a dit avoir dû négocier avec son/sa doyen.ne les modalités de son congé parental et de son retour. Un.e membre a déclaré qu'on lui avait dit qu'il/elle « devait » à la Faculté des crédits de cours afin de compenser pour les cours non enseignés durant son congé parental. D'autres membres ont souligné que, pendant leur congé, on les avait informé.e.s qu'ils/elles devraient enseigner des cours entièrement nouveaux à leur retour, ce qui signifiait évidemment l'obligation de concevoir et préparer de nouveaux cours durant leur congé parental. De telles pratiques contreviennent au

---

<sup>24</sup> Ibid, p. 22-25.

<sup>25</sup> Voir Ashencaen Crabtree & Shiel (2019, p. 2-3) et Ruth (2005, p. 59).

<sup>26</sup> Voir Council of Canadian Academies, *Strengthening Canada's Research Capacity: The Gender Dimension*, 2012, p. xix.

<sup>27</sup> Voir Baker (2010, p. 3).

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Code des droits de la personne de l'Ontario et à notre convention collective. Que cela soit bien clair : *les membres en congé de maternité ou parental n'ont pas à travailler et ne peuvent être pénalisés.e.s d'aucune façon pour un tel congé.*

*Nous exhortons les membres à communiquer rapidement avec l'APUO s'ils/elles sont victimes d'une telle discrimination.*

### 3.2 La sous-représentation des membres des communautés racisées et autochtones

Les communautés racisées et autochtones sont sous-représentés à l'Université d'Ottawa.<sup>28</sup> Dans cette section, nous partageons les témoignages de membres racisé.e.s qui ont participé aux réunions de la tournée d'écoute. Malheureusement, nous n'avons pas reçu de témoignages concernant les défis auxquels sont confronté.e.s les quelques membres autochtones de notre institution. L'absence d'une perspective autochtone dans ce rapport est une conséquence directe de l'importante sous-représentation des universitaires autochtones parmi nos membres.

Des membres racisé.e.s de toutes les facultés ont souligné être disproportionnellement appelé.e.s à siéger sur des comités, particulièrement lorsque les mandats des comités comprennent des enjeux d'équité. Tout en réduisant évidemment le temps disponible pour les autres composantes de la charge de travail, ce travail de comité n'est souvent pas reconnu vu l'absence d'une approche normalisée en matière d'attribution des charges de travail. Ces expériences sont de nature systémique et semblables à celles identifiées dans d'autres études sur les expériences de professeur.e.s racisé.e.s et autochtones dans les universités canadiennes.<sup>29</sup> Les auteur.trice.s de ces études soulignent que les membres racisé.e.s et autochtones se sentent souvent « tokénisé.e.s » dans de telles situations, puisqu'on ferait appel à eux/elles en raison de leur identité plutôt que pour leurs « capacités, aptitudes ou connaissances particulières ».<sup>30</sup>

Des membres racisé.e.s ont également confié que les étudiant.e.s racisé.e.s se tournaient souvent vers eux/elles pour du soutien et du mentorat dans la poursuite de leurs ambitions académiques, une expérience explorée plus en profondeur par Rita Dhamoon dans « Racism as a Workload and

---

<sup>28</sup> L'Université d'Ottawa n'a pas recueilli de données et n'a pas partagé d'information concernant la représentation des groupes d'équité avec l'APUO. Néanmoins, nous savons qu'il y a une sous-représentation des membres des communautés autochtones et racisées. À l'automne 2020, l'Université d'Ottawa a lancé son sondage « Comptez-moi » afin de commencer à recueillir des données sur les groupes d'équité. La sous-représentation des universitaires racisé.e.s et autochtones est une tendance observée dans l'ensemble du secteur universitaire au Canada, comme l'indique le Rapport sur l'équité 2018 de l'Association canadienne des professeurs et professeures d'université, p. 2. Le rapport 2019-2020 du Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (CÉDI) de l'APUO-l'Université d'Ottawa, *Recommandations pour le recrutement et la rétention de personnes noires au sein du corps professoral de l'Université d'Ottawa*, met en évidence la sous-représentation des personnes noires au sein du corps professoral de l'Université d'Ottawa, tout en analysant un certain nombre de politiques et pratiques exemplaires de recrutement et de rétention des personnes noires au sein du corps professoral de diverses universités canadiennes et américaines (Yaya, et al., 2019-2020).

<sup>29</sup> Voir Mohamed & Beagan (2018, p. 348), Joseph et coll. (2020, p. 176), et Dhamoon (2020, p. 8).

<sup>30</sup> Joseph et coll. (2020, p. 176 ; traduction libre). Voir aussi Mohamed & Beagan (2018, P. 342).

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Bargaining Issue ». <sup>31</sup> Les membres racisé.e.s s'identifiant comme femmes ont affirmé avoir le sentiment d'assumer une plus grande part des services à la communauté et des supervisions de thèses que leurs collègues masculins. Comme l'ont souligné Mohamed et Beagan, les membres racisé.e.s et autochtones du milieu universitaire estiment avoir la responsabilité de guider, de soutenir et d'agir à titre de mentor pour les étudiant.e.s racisé.e.s et autochtones œuvrant dans des milieux universitaires blancs, et voient ce type de mentorat comme « essentiel à leur réussite ». <sup>32</sup>

Nombre de membres, tant au sein qu'à l'extérieur des groupes d'équité, ont exprimé des préoccupations concernant les abus et la discrimination manifestes liés aux évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s. Il s'agit d'une source d'anxiété et de stress en vue des demandes de promotion et de permanence. Une décision d'arbitrage rendue en 2018 reconnaît que toutes les caractéristiques individuelles – notamment la nationalité, le sexe, l'accent, l'âge et l'apparence – influencent les résultats des évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s. Par conséquent, ces évaluations ne devraient pas être utilisées dans les décisions liées à la carrière des membres. <sup>33</sup> Dans *'Strange Faces' in the Academy: Experiences of Racialized and Indigenous Faculty in Canadian Universities*, les participant.e.s mentionnent également que les évaluations de l'enseignement par les étudiant.e.s contribuent au sentiment d'exclusion des universitaires racisé.e.s et autochtones. <sup>34</sup> La recherche sur le sujet <sup>35</sup> et les expériences relatées par les membres de l'APUO mettent en lumière les façons par lesquelles les pratiques institutionnelles existantes en matière de promotion et permanence peuvent affecter de manière disproportionnée et négative les professeur.e.s et bibliothécaires racisé.e.s et autochtones, ce qui peut contribuer à leur sous-représentation.

---

<sup>31</sup> Dhamoon (2020, p. 8, 10, 16).

<sup>32</sup> Mohamed et Beagan (2018, p. 342; traduction libre).

<sup>33</sup> Ryerson University c. Ryerson Faculty Association (2018).

<sup>34</sup> Voir Mohamed & Beagan (2018, p. 347).

<sup>35</sup> Voir Fan et coll. (2019), et Chávez & Mitchell (2019).



## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

### 4. Santé et bien-être

L'imposition continue de mesures d'austérité, malgré des excédents financiers annuels depuis plus d'une décennie, a des répercussions négatives sur la santé et le bien-être d'un nombre croissant de membres de l'APUO, d'étudiant.e.s et de membres des autres syndicats. Les augmentations des charges d'enseignement et de supervision aux cycles supérieurs, la croissance de la complexité et du nombre des processus administratifs, la prolifération du travail fantôme, ainsi que la concurrence intense pour l'obtention de fonds de recherche sont des facteurs qui se combinent et engendrent des niveaux élevés d'anxiété professionnelle et de stress qui, à leur tour, contribuent à un large éventail de problèmes de santé, notamment l'épuisement professionnel et la dépression.

Les membres de la bibliothèque et de l'ensemble des facultés ont affirmé que leur charge de travail croissante a eu un impact néfaste sur leur bien-être mental et physique. Nous avons été troublés d'entendre à maintes reprises qu'un nombre croissant de membres devaient prendre congé pour des raisons de santé. Lorsque les membres prennent ces congés, ils/elles sont rarement remplacé.e.s par l'embauche de professeur.e.s ou de bibliothécaires remplaçant.e.s. Cela a pour effet de faire reposer les responsabilités des membres en congé sur les épaules de leurs collègues. À la bibliothèque, par exemple, les membres n'ont pas l'équivalent de dégrèvements de cours et l'on s'attend d'eux/elles qu'ils/elles « se sacrifient pour l'équipe » en acceptant le travail supplémentaire résultant des congés de maladie. Par conséquent, les membres tendent à hésiter trop longtemps avant de prendre un congé de maladie, se sentent coupables lorsqu'ils/elles le font et retournent souvent au travail trop tôt. Ce cercle vicieux nuit à la santé et au bien-être de tous et toutes.

À l'instar de ce que nous rapportons dans la section 3.1 (*Inégalités fondées sur le genre en milieu de travail*) concernant les tentatives de certain.e.s doyen.ne.s de renégocier les modalités des congés de maternité et des congés parentaux, l'APUO a appris que plusieurs membres ont pris des congés de maladie pour ensuite être informé.e.s par leurs doyen.ne.s respectif.ive.s qu'à leur retour, ils/elles devraient « rembourser » les crédits de cours pour la période de leur congé en enseignant des cours supplémentaires pour compenser les cours non enseignés pendant leur absence. Ceci constitue une violation directe de la convention collective et du Code des droits de la personne de l'Ontario. Cela contrevient également à une ordonnance de « cesser et de s'abstenir » rendue dans une sentence arbitrale de 2016 par l'arbitre Keller relativement à un différend entre l'APUO et l'administration centrale portant précisément sur cette pratique. ***Nous dénonçons vivement cette pratique et encourageons tous/toutes les membres faisant face à une pareille situation de communiquer avec l'APUO le plus rapidement possible.***

Au cours des dernières années, la question de la santé mentale et du bien-être sur le campus a attiré de plus en plus l'attention des membres du corps professoral et des étudiant.e.s. Les membres ont exprimé de sérieuses préoccupations pour le bien-être des étudiant.e.s et se retrouvent de plus en plus dans des situations où ils/elles doivent composer avec des étudiant.e.s dans différents états de détresse. Les membres de l'APUO n'ont souvent pas la formation et/ou les ressources nécessaires pour offrir le soutien requis dans ces situations. Les membres se sont également dit.e.s préoccupé.e.s par leur propre santé mentale et bien-être, ainsi que par la santé et le bien-être de leurs collègues. L'administration centrale a trop longtemps accordé une attention

## **Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail**

insuffisante aux besoins en santé mentale sur le campus, comme en témoigne la rareté du soutien dont les étudiant.e.s et les membres du corps professoral souffrant de détresse peuvent se prévaloir.

Pour les bibliothécaires, le stress associé à la réorganisation de la bibliothèque continue de se faire sentir. Les bibliothécaires sont encore à cerner ce que les changements à leurs descriptions de postes signifient pour le fonctionnement de la bibliothèque. Certaines tâches associées aux opérations quotidiennes de la bibliothèque n'ont pas été prises en considération lors de l'examen de leurs descriptions de postes. Par conséquent, en plus de jongler avec de nouvelles responsabilités et une nouvelle structure, les bibliothécaires doivent assumer des tâches supplémentaires afin de s'assurer que la bibliothèque peut continuer de répondre aux besoins des étudiant.e.s et des professeur.e.s. Ce travail supplémentaire est une source importante de stress qui met en péril le bien-être général des bibliothécaires.

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## Conclusion

Les conclusions de la tournée d'écoute 2019 confirment que la charge de travail des membres de l'APUO dans toutes les facultés et à la bibliothèque a augmenté de façon insoutenable. Les témoignages que nous avons entendus font très clairement le lien entre la détérioration de nos conditions de travail, les mesures d'austérité et le managerialisme qui se manifestent de plus en plus dans notre université. Depuis 2007, l'administration centrale a accumulé un excédent financier de plus d'un demi-milliard de dollars.<sup>36</sup> L'administration centrale voudrait nous faire croire que notre institution est dans une crise financière perpétuelle, année après année, nous privant des ressources et des services dont nous dépendons pour l'accomplissement des missions universitaires.

Avant la tournée d'écoute, l'APUO avait déjà identifié plus d'une centaine de postes vacants au sein du personnel de soutien comme une source majeure du travail fantôme que les membres de l'APUO doivent assumer. Comme l'ont clairement indiqué les témoignages que nous avons entendus, cela illustre comment le manque de transparence et de responsabilité qui caractérise les processus décisionnels, ainsi que la relation de plus en plus hiérarchique entre les membres de l'APUO et l'administration centrale, limitent notre capacité à faire face à de nouvelles tendances qui appauvrissent nos conditions de travail.

En tant que professionnel.le.s et expert.e.s dans nos domaines respectifs, en première ligne de la mise en œuvre des mandats d'éducation et de recherche de notre université, l'apport des membres de l'APUO est essentiel au succès de l'institution. Pourtant, notre représentation au sein des différentes instances décisionnelles auxquelles nous sommes encore invité.e.s à participer est souvent moindre que celle des personnes nommées par l'administration centrale, ou est muselée par les politiques et les cadres de gouvernance qui postulent un conflit entre les intérêts des étudiant.e.s et du personnel d'une part, et ceux de notre université d'autre part.<sup>37</sup> La réticence de l'administration centrale à mettre à contribution les connaissances et l'expertise des membres de l'APUO dans ses structures de gouvernance est un obstacle à la définition et la mise en œuvre de priorités collectives pouvant enrichir l'expérience étudiante et soutenir les mandats fondamentaux de notre université.

Les témoignages partagés par nos membres révèlent un engagement fort envers notre université et son succès. La mise en œuvre des recommandations découlant de notre tournée d'écoute permettra d'établir des conditions de travail favorisant le bien-être et un meilleur équilibre travail-vie personnelle, sans compromettre notre capacité à demeurer ambitieux et offrir une expérience étudiante et une recherche de haut niveau.

---

<sup>36</sup> Pour l'exercice financier 2018-2019, l'Université d'Ottawa a enregistré un excédent financier record de 91,8 millions de dollars selon ses états financiers vérifiés. Depuis 2007, l'Université d'Ottawa a accumulé des excédents cumulatifs de 521,26 millions de dollars. Les états financiers de l'Université sont des documents publics, qui sont disponibles dans la section Planification financière ou sur le site internet de notre université : <https://www.uottawa.ca/ressources-financieres/planification-financiere/etats-financiers>

<sup>37</sup> Voir Association canadienne des professeurs et professeures d'université, *Les structures des conseils d'administration de trente et une universités canadiennes* (2018, p. 28-30).

## **Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail**

Nous remercions les membres qui ont participé à la tournée d'écoute et partagé leurs expériences avec nous. Votre engagement continu dans la poursuite de conditions de travail plus justes et équitables, que ce soit durant les négociations collectives ou dans d'autres contextes, est essentiel à nos efforts pour relever les défis énoncés dans le présent rapport.

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## Recommandations

Sur la base de la tournée d'écoute, l'APUO formule les recommandations suivantes afin de relever certains des défis liés à la charge de travail dont nous ont fait part les membres. Cette liste n'est pas exhaustive. Il s'agit d'un point de départ.

### *Travail fantôme :*

1. Pourvoir tous les postes vacants au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (SSUO), et augmenter le nombre de postes de personnel de soutien afin de nous épauler pour :
  - a. les composantes administratives de la charge de travail des membres de l'APUO dans les facultés et les unités académiques;
  - b. les besoins en traduction dans toutes les facultés et à la bibliothèque;
  - c. le mentorat académique étudiant pour les étudiant.e.s de premier cycle; et pour
    - i. veiller à ce que davantage de ressources de mentorat académique soient consacrées à soutenir les besoins et l'intégration des étudiant.e.s internationaux.ales;
  - d. le travail du Service d'appui au succès scolaire (SASS) en vue de mieux répondre aux besoins d'accommodement des étudiant.e.s sans transférer un surcroît de travail aux membres de l'APUO;
  - e. les activités des laboratoires dans toute l'institution;
  - f. les activités de la bibliothèque.
2. Simplifier les procédures liées à la gestion des fonds de recherche.

### *Défis en matière de charge de travail :*

3. Étudier les moyens de mieux soutenir la charge d'enseignement des membres de l'APUO.
4. Veiller à ce que les doyen.ne.s respectent la date limite du 1<sup>er</sup> avril pour les charges d'enseignement, tel que précisé à l'article 22 de la convention collective.
5. Mettre fin à la pratique consistant à annuler ou à ne pas allouer aux professeur.e.s des crédits de cours complets pour les plus petites classes.
6. Mettre en place une répartition équitable des charges d'enseignement dans l'ensemble des facultés.
7. Élargir et codifier la définition des activités de services à la communauté universitaire et de services professionnels dans la convention collective en ce qui a trait à la charge de travail.
8. Étudier l'ajout d'une formule pour attribuer équitablement les dégrèvements de cours aux membres qui présentent des demandes et reçoivent des subventions de recherche.

### *Défis spécifiques aux bibliothécaires :*

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

9. Mettre sur pied un comité permanent chargé d'examiner l'impact de la réorganisation de la bibliothèque afin de mieux comprendre son incidence évolutive sur la charge de travail de nos membres.
10. Mettre sur pied un groupe de travail formé de bibliothécaires afin d'identifier un ratio étudiant.e.s/bibliothécaire optimal permettant de s'assurer que notre université soit un établissement à haute intensité de recherche de plus en plus concurrentiel à l'échelle internationale.

### *Équité :*

11. Étudier des moyens de « reconnaître le travail d'enseignement et de service à la communauté pour inclure du soutien fourni par le corps professoral BIPOC » et les bibliothécaires BIPOC « à d'autres étudiant.e.s marginalisé.e.s » et collègues « qui ne sont pas sous leur supervision ou dans leurs cours ». <sup>38</sup>
12. Mandater les facultés d'identifier et de créer des postes APUO qui ciblent et recherchent spécifiquement les connaissances et l'expertise des universitaires noir.e.s, autochtones et racialisé.e.s.
13. Créer des postes de responsable de l'équité dans les facultés et à la bibliothèques et/ou des comités semblables au CÉDI<sup>39</sup> chargés d'identifier les domaines où il existe des iniquités, y compris en ce qui concerne les attributions de charge de travail, et de proposer la mise en œuvre de mesures visant à atténuer les iniquités existantes au sein des facultés et de la bibliothèque.
14. Mettre fin à l'utilisation obligatoire des évaluations des cours par les étudiant.e.s pour les décisions liées à la promotion et la permanence, en reconnaissant que ces évaluations sont déficientes et tendent à être biaisées négativement à l'endroit des membres des groupes d'équité.

### *Gouvernance :*

15. Augmenter l'effectif minimum (plancher d'emploi) de l'APUO pour atteindre un ratio étudiant.e.s/professeur.e de 18,5:1, un objectif fixé par l'administration centrale dans son plan stratégique 2020.
16. Décentraliser l'attribution des postes APUO aux facultés et aux unités académiques.
17. Offrir aux membres de l'APUO de réelles possibilités de participer et d'influencer les décisions à tous les niveaux de prise de décision à l'Université d'Ottawa.
18. Mettre en place des mécanismes pour assurer la transparence et la reddition de compte à tous les niveaux de prise de décision de notre institution.

---

<sup>38</sup> Voir Dhamoon (2020, p.16 ; traduction libre).

<sup>39</sup> Nous pensons à un comité s'apparentant au Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion prévu à l'[Article 17.1.6.2 de la convention collective](#).

# Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

## Bibliographie

- Ashencaen Crabtree, S., & Shiel, C. (2019). « *Playing Mother* »: *Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia*. 9(3), 1-14.
- Association des professeurs de l'Université d'Ottawa. (n. d.). *Politique de l'APUO sur la question des professeur.e.s centré.e.s sur l'enseignement*.
- Baker, M. (2010). *Choices or Constraints? Family Responsibilities, Gender, and Academic Career*. *Journal of comparative family studies*, 41(1), 1-18.
- Association canadienne des professeurs et professeures d'université. (2018). *Board of Governors Structures at Thirty-One Canadian Universities*.
- Association canadienne des professeurs et professeures d'université. (2018). *Underrepresented & Underpaid : Diversity & Equity Among Canada's Post-Secondary Education Teachers*.
- Chávez, K., & Mitchell, K. M. (21 novembre 2019). *Exploring Bias in Student Evaluations: Gender, Race, and Ethnicity*. *Cambridge University Press*, 53(2), 270-274.
- Centre de leadership académique, *Guide pour les directions de département, Le rôle des directeurs et directrices de département*, <https://www.uottawa.ca/leadership-scolaire/leaders-universitaires/Guide-direction-departement>, Web.
- Dhamoon, R. K. (2020, 02 24). *Racism as a Workload and Bargaining Issue*. *Socialist studies (St.Albert)*, 14 (1), 22.
- Fan, Y., Shepherd, L., Slavich, E., Waters, D., Stone, M., Abel, R., . . . Ewen, H. (2019, February). *Gender and Cultural Bias in Student Evaluations: Why Representation Matters*. *PloS one*, 14(2), 16.
- Joseph, A. J., Janes, J., & Almeida, S. (2020). *Preserving white comfort and safety: the politics of race erasure in academe*. *Social identities*, 26(2), 166-185.
- Ledin, A., Bornmann, L., Gannon, F., & Wallon, G. (n.d.). *A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists*. *EMBO Reports*, 8(11), 982-987.
- Lévesque, C., Yaya, S., Bougeault, I., Barham, V., Boivin, N., Slater, G., & Attaran, A. (2017). *Rapport 2016-2017 du Comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (CÉDI)*. Université d'Ottawa.
- Mohamed, T., & Beagan, B. L. (2018). *'Strange faces' in the academy: experiences of racialized and Indigenous faculty in Canadian universities*. *Race, ethnicity and education*, 22(3), 338-354.
- Commission ontarienne des droits de la personne (révisée mars 2018). *Éducation accessible aux élèves handicapés*.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Ruth, D. (2005). *Gender and Perceptions of Academic Work in South Africa*. *LB 2328.62 .A35 J68*, 3(3), pp. 57-85.

Ryerson University v Ryerson Faculty Association, CanLII 58446 (ON LA) (06 28, 2018).

*San Francisco Declaration on Research Assessment*. (2012). Extrait de [sfedora.org](http://sfedora.org).

Le Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire. (2012). *Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension du genre*. Le Conseil des académies canadiennes, Ottawa.

Université d'Ottawa, Recherche institutionnelle et planification. (2010). *Destination 2020 Tableau de bord*.

Université d'Ottawa, Recherche institutionnelle et planification. (2017). *Destination 2020 Tableau de bord*.

Yaya, S., Barham, V., Baril, A., Bennett, S., Rajiva, M., Desgroseilliers, M., . . . Trevenen, K. (2019-2020). *Hiring and Retention of Black Faculty at the University of Ottawa: Recommendations of Change*. Rapport 2019-2020 du Comité d'équité, de diversité et d'inclusion (CÉDI).

### Sources pour le calcul des ratios étudiant.e.s/professeur.e et des ratios étudiant.e.s/bibliothécaire

*Source pour les données sur l'inscription des étudiant.e.s :*

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MTCU), *Historique des inscriptions, tous les tableaux*, Tableau 3 : Fall Term Headcounts by Institution and Level of Study, 2000-01 - 2018-19, obtenu par le MTCU le 27 mai 2020.

*Sources pour les données sur le nombre de bibliothécaires :*

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2000-2001*, <https://ocul.on.ca/sites/default/files/data/data2000-2001/cOCULSAL1.htm>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2001-2002*, <https://ocul.on.ca/sites/default/files/data/data%202001-2002/coculsal1.htm>.



## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2002-2003*, <https://ocul.on.ca/sites/default/files/data/data%202002%20-%202003/coculsal1.htm>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2003-2004*, [https://ocul.on.ca/sites/default/files/data/data2003-2004/coculsal1\\_2003-2004.htm](https://ocul.on.ca/sites/default/files/data/data2003-2004/coculsal1_2003-2004.htm).

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2004-2005*, <https://ocul.on.ca/node/507> (voir ocultable1 en format Excel).

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2005-2006*, <https://ocul.on.ca/node/506> (voir tableau ocultable1 en format Excel).

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2006-2007*, <https://ocul.on.ca/node/505>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2007-2008*, [https://ocul.on.ca/sites/default/files/data/data2007-2008/coculsal1\\_200708.htm](https://ocul.on.ca/sites/default/files/data/data2007-2008/coculsal1_200708.htm).

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2008-2009*, <https://ocul.on.ca/node/501>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2009-2010*, <https://ocul.on.ca/node/500>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2010-2011*, <https://ocul.on.ca/node/524>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2011-2012*, <https://ocul.on.ca/node/4073>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *Données sur les dépenses et collections 2012-2013*, colonne R de la ligne 14 du document Excel, <https://ocul.on.ca/node/4366>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2013-2014*, <https://ocul.on.ca/node/4365>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2014-2015* (voir Sal1 dans un document Excel intitulé Ocul-Sal-Data 2014-2015) <https://ocul.on.ca/node/5739>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2015-2016* (voir Sal1 dans un document Excel intitulé Ocul Salaires 2015-2016) <https://ocul.on.ca/node/5738>.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *tableau I – Données salariales pour les professionnels 2016-2017* (voir Sal1 dans le document Excel intitulé OCUL-Sal-Data 2016-2017) <https://ocul.on.ca/node/6700>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *Données salariales pour tous les professionnels 2017-2018* (voir Sal1 dans un document Excel intitulé OCUL Salaries 2017-2018) <https://ocul.on.ca/node/7642>.

Conseil des bibliothèques universitaires de l'Ontario, *Données salariales pour tous les professionnels 2018-2019* (voir Sal1 dans un document Excel intitulé OCUL Salaries 2018-2019) <https://ocul.on.ca/node/11571>

*Sources pour les données sur le nombre de professeur.e.s :*

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2001-2002*, p. 25, Catalogue no. 81-595-MIE2004013.

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2002-2003*, p. 29, Catalogue no. 81-595-MIE2005027.

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2003-2004*, p. 28, Catalogue no. 81-595-MIE2005031.

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2004-2005*, p. 31, Catalogue no. 81-595-MIE2006048.

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2005-2006*, Catalogue no. 81-595-MIE2008061.

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2006-2007*, p. 32, Catalogue no. 81-595-M No. 073.

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2007-2008*, p. 32, Catalogue no. 81-595-M No. 082.

Statistiques Canada, *Traitements et échelles de traitement du personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes : rapport final 2008-2009*, p. 32, Catalogue no. 81-595-M No. 085.

## Rapport de la tournée d'écoute 2019 sur la charge de travail

Statistiques Canada (2011), *Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation : documents de recherche*, Tableau 1-36 Échelles de traitement des professeurs dans les universités et collèges du Canada, 2009-2010 – Université d'Ottawa, p. 28, Catalogue no. 81-595-M.

Statistiques Canada (2011), *Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation : documents de recherche*, Tableau 1-36 Échelles de traitement des professeurs dans les universités et collèges du Canada, 2010-2011, Université d'Ottawa, p. 29, Catalogue no. 81-595-M.

Statistiques Canada, Base de données Tableau 37-10-0108-01 *Nombre et salaires du personnel enseignant à plein temps dans les universités canadiennes* (pour les années 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019).