

**Rapport final du groupe de
travail sur la charge
d'enseignement normale des
membres réguliers**

23 novembre 2023

Table des matières

1. Résumé et principales recommandations	3
1.1 Les principales conclusions qui se dégagent du groupe de travail sont les suivantes :	3
1.2 Les principales recommandations de ce rapport sont les suivantes :	4
2. Introduction	5
3. Méthodologie	6
4. Résultats de l'enquête	8
4.1 Réponses aux questions structurées	8
4.2 Réponses aux questions ouvertes	15
5. Aperçus des facultés	17
5.1 Faculté des arts	17
5.2 Faculté d'éducation	20
5.3 Faculté de génie	22
5.4 Faculté des sciences de la santé	24
5.5 Faculté de droit, droit civil et Common Law	27
5.6 Faculté de médecine	28
5.7 Faculté des sciences	29
5.8 Faculté des sciences sociales	33
5.9 École de gestion Telfer	35
6. Recommandations	38
6.1. La meilleure façon d'établir une charge d'enseignement normale entre les unités académiques et les facultés	38
6.2. Comment reconnaître adéquatement tous les aspects des responsabilités d'enseignement	39
6.3. Comment intégrer les recommandations du groupe de travail dans la convention collective	40
7. Annexe	47
7.1 Enquête	47
7.2 Invitation à la visite d'écoute	48
7.3 Formule de Detellier	49

1. Résumé et principales recommandations

Les membres de l'APUO ont depuis longtemps l'impression que la charge d'enseignement normale des professeur.e.s régulier.ère.s est plus élevée à l'Université d'Ottawa que dans les autres universités de U15 et inégale d'une faculté à l'autre. À l'automne 2021, un groupe de travail a été créé pour étudier et formuler des recommandations concernant les améliorations potentielles.

1.1 Les principales conclusions qui se dégagent du groupe de travail sont les suivantes :

1. L'enseignement est un élément de la charge de travail globale des professeur.e.s, et il est souvent ajusté par rapport à d'autres éléments de leur travail, y compris la recherche, la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs et le service à la communauté conformément aux normes de leur faculté d'attache. Afin de comprendre les « charges d'enseignement normales », le groupe de travail a nécessairement considéré la charge de travail dans son ensemble.
2. Les charges de travail, dans leur ensemble, sont calculées différemment selon les facultés de l'Université d'Ottawa et les universités de U15. Il y a des améliorations à apporter à l'Université d'Ottawa afin d'assurer l'équité entre collègues et la parité avec les membres de U15.
3. Il existe des différences marquées dans la charge d'enseignement des membres de l'APUO entre les facultés de l'Université d'Ottawa. Les membres de l'APUO qui travaillent à la Faculté des arts et à la Faculté d'éducation donnent plus de cours annuellement que leurs pairs des autres facultés.
4. Il y a un manque de communication, de collecte et d'analyse de données normalisées dans l'ensemble des facultés. L'absence de données fiables et facilement comparables sur les éléments d'enseignement, de recherche et de service à la communauté compris dans la charge de travail à l'Université d'Ottawa et dans d'autres universités de U15 nuit à la fois à l'évaluation objective des disparités et au suivi précis de l'évolution au fil du temps. Il y a des coûts financiers et des coûts d'opportunité qui doivent être pris en compte pour déterminer comment et par qui les données seront recueillies, communiquées et analysées. Il est plus judicieux d'investir à la fois dans l'embauche de personnel supplémentaire et dans des solutions technologiques que d'alourdir la charge de travail d'un personnel administratif et de soutien déjà surchargé.
5. Le ratio entre l'enseignement et la recherche et le service à la communauté varie considérablement d'une faculté à l'autre. Bien qu'un ratio idéal de 40/40/20 soit souvent ce à quoi on s'attend, la réalité, dans certaines facultés, est bien différente. La diminution des niveaux de soutien administratif et, dans certaines facultés, la diminution du nombre de professeur.e.s ont été identifiées comme des raisons pour lesquelles les obligations de service à la communauté sont perçues comme étant en constante augmentation.
6. La perception d'une diminution du soutien des assistant.e.s d'enseignement, ou d'un manque général de soutien, a également été notée comme un facteur important influençant la charge de travail. Bien que la convention collective prévoit actuellement l'aide d'un.e correcteur.trice lorsque certains types de cours dépassent un seuil d'inscription, les assistant.e.s d'enseignement pourraient être utilisé.e.s plus souvent pour atténuer les déséquilibres dans la charge de travail, à la fois pour atteindre un ratio plus proche de 40/40/20 et pour faciliter une meilleure parité entre collègues.
7. Dans l'ensemble, les membres de l'APUO semblent avoir une charge d'enseignement plus élevée que leurs pairs dans des facultés comparables d'autres universités de U15, souvent avec la pression supplémentaire d'être tenu.e.s d'enseigner en français et en anglais.

1.2 Les principales recommandations de ce rapport sont les suivantes :

La meilleure façon d'établir une charge d'enseignement normale entre les unités académiques et les facultés :

1. Il est préférable de laisser aux facultés le soin de décider du modèle de charge de travail à mettre en œuvre.
2. L'enseignement n'est qu'un aspect de la charge de travail. La charge de travail globale devrait être équivalente à l'échelle de l'Université d'Ottawa. Les charges d'enseignement doivent être en ligne avec celles des autres facultés de U15.
3. L'Université d'Ottawa devrait mettre en place un processus de communication systématique, normalisé et cohérent pour la collecte de données sur la charge d'enseignement et la charge de travail globale, et cette information devrait être partagée annuellement avec l'APUO.
4. En plus des dispositions existantes sur l'échange d'information dans la convention collective, des données agrégées sur les charges d'enseignement normales (p. ex., la moyenne, la médiane et le mode, ainsi que le nombre de congés universitaires et de libérations administratives) entre les facultés devraient également être partagées annuellement avec l'APUO.
5. L'Université d'Ottawa devrait envisager de collaborer avec Universités Canada ou un autre organisme pour commander un rapport sur la charge d'enseignement normale axée sur les universités de U15.
6. Dans l'intérêt de la transparence, de la collégialité et de la bonne gouvernance, ce rapport devrait être mis à la disposition de tous les membres de l'APUO, des doyens.ne.s et du personnel professionnel ayant un rôle à jouer dans les processus de charge de travail, suivi d'un rapport annuel des données mises à jour et d'analyses périodiques.

Comment reconnaître adéquatement tous les aspects des responsabilités liées à l'enseignement :

1. Les facultés devraient examiner les mérites de deux modèles de charge de travail qui ont fait leurs preuves et qui sont actuellement utilisés à l'Université d'Ottawa.
2. Le rôle des correcteurs.trices et des assistant.e.s d'enseignement devrait être élargi afin de mieux aider à équilibrer les inégalités dans les charges d'enseignement.
3. La mission bilingue français-anglais de l'Université d'Ottawa crée des enjeux uniques en ce qui a trait aux responsabilités et aux services d'enseignement qui doivent être mieux soutenus.

Comment intégrer les recommandations du groupe de travail dans la convention collective :

Le groupe de travail a cerné douze problèmes liés à la charge de travail qui pourraient être abordés dans la convention collective. Ceux-ci sont identifiés dans le [tableau à la fin de la section 6](#).

2. Introduction

Les membres de l'APUO ont depuis longtemps l'impression que la charge d'enseignement à l'Université d'Ottawa est inégale d'une faculté à l'autre et plus élevée que celle des autres universités de U15.

L'annexe J de la convention collective, qui a été acceptée dans la convention collective lors de la ronde de négociations collectives de 2011-2012, visait à régler cette question. Au printemps 2021, l'Université d'Ottawa et l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa (APUO) ont signé une [lettre d'entente](#) visant à remplacer l'annexe J par un « *nouveau processus normal d'attribution de la charge d'enseignement* » qui tient compte des « *facteurs pertinents énumérés à la sous-section 22.1.3, notamment le nombre de cours donnés, le format du cours, et le nombre d'étudiantes et d'étudiants [dans] chaque cours* » ainsi que « *la supervision et le mentorat des étudiant.e.s de premier cycle et des cycles supérieurs, [et] des chercheurs[.euses] de niveau postdoctoral.* »

Comme stipulé dans la lettre d'entente, un groupe de travail a été formé en octobre 2021, composé de trois représentants de l'APUO (Thomas Allen, Tyler Chamberlin, Daniel Paré) et de trois représentant.e.s de l'employeur (Kathleen Gilmour, Jonathan Patrick, Kathryn Prince).

Le mandat du groupe de travail était :

- d'étudier les différentes façons dont les charges d'enseignement normales sont établies dans chaque faculté de l'Université d'Ottawa et dans les facultés des universités de U15;
- de dégager les modifications propices à apporter aux charges d'enseignement normales et au processus d'affectation des charges d'enseignement normales, et de formuler des recommandations concrètes à l'intention des parties quant aux questions suivantes :
 - a) Quel est le meilleur moyen d'établir les charges d'enseignement normales à l'échelle des unités scolaires et des facultés de façon à garantir que les charges d'enseignement des membres sont réparties équitablement et que l'Université s'acquitte de sa mission en tant qu'université axée sur la recherche;
 - b) Comment reconnaître adéquatement l'ensemble des aspects des fonctions d'enseignement, comme la supervision et le mentorat des personnes poursuivant des études de premier cycle, des études supérieures ou des études postdoctorales;
 - c) Comment intégrer les recommandations du groupe de travail à la convention collective de l'APUO.

3. Méthodologie

Les activités de collecte de d'informations probantes du groupe de travail ont été divisées en deux phases. La première consistait à analyser les données de la recherche et de la planification institutionnelles (IRP) sur les charges d'enseignement réelles. La deuxième visait à contextualiser cette information en sondant les membres de l'APUO, en effectuant une tournée d'écoute des facultés et en organisant des échanges avec des représentant.e.s d'autres universités de U15 à travers le Canada.

L'accès à des données internes et externes fiables a été le défi le plus important rencontré lors de la préparation du présent rapport. Sur le plan interne, les données de l'IRP fournies au groupe de travail étaient assorties des mises en garde suivantes :

- des normes, des styles et des styles de communication différents sont utilisés dans chaque faculté;
- différentes facultés saisissent différents types d'information;
- la terminologie est utilisée différemment d'une faculté à l'autre;
- l'enregistrement et la saisie manuelle d'informations par diverses personnes créent des incohérences; et
- une grande partie des données disponibles doit être validée.

Dans la mesure du possible, l'IRP s'est efforcée de valider les données quantitatives fournies au groupe de travail. Néanmoins, de nombreuses anomalies ont subsisté, notamment en raison de la difficulté de restreindre l'analyse aux professeur.e.s régulier.ère.s de l'APUO. Par exemple, les professeur.e.s de langues de l'APUO à la Faculté des arts ont une charge d'enseignement normale annuelle de 21 crédits, tandis que la charge d'enseignement de leurs collègues de la Faculté de médecine est calculée par heure et non par crédit. La normalisation de la façon dont les données sont recueillies et communiquées contribuerait grandement à résoudre certains des problèmes qui demeurent opaques dans le présent rapport.

Pour la phase 2, le groupe de travail a conçu une enquête visant à évaluer dans quelle mesure les membres de l'APUO sont familier.ère.s avec les méthodes de répartition de la charge de travail dans leurs facultés respectives, dans quelle mesure ils/elles croient que ces méthodes sont équitables et quels points de friction peuvent exister. Sur les 1298 membres de l'APUO contacté.e.s, 419 ont répondu (267 en anglais, 152 en français), ce qui représente un taux de réponse de 32%. Les réponses, qui sont les mieux considérées comme illustrant les types de défis vécus par les membres individuels de l'APUO, sont discutées de manière thématique dans la section quatre du présent rapport, et par faculté dans la section cinq.

L'enquête a été suivie d'une tournée d'écoute au cours de laquelle deux ou trois membres du groupe de travail ont rencontré les directeurs.trices de département, les coordonnateurs.trices de section et les vice-doyen.ne.s impliqué.e.s dans l'attribution des charges de travail, selon le choix de chaque faculté. L'objectif de ces réunions était d'étudier le processus d'attribution des charges de travail dans chaque faculté du point de vue de ceux et celles qui sont le plus directement impliqué.e.s dans son opérationnalisation. La Faculté de médecine et l'École de gestion Telfer ont choisi de ne pas participer à cet exercice.

Les conversations ont toutes été amorcées par quatre questions soumises à l'avance aux participant.e.s :

- *Comment les charges d'enseignement et les charges de travail totales sont-elles déterminées dans votre unité?*
- *Selon vous, qu'est-ce qui fonctionne bien?*
- *Quels sont les points d'achoppement?*
- *Comment améliorer la détermination des charges d'enseignement et des charges de travail?*

Dans les jours qui ont suivi les réunions, les participant.e.s ont eu l'occasion de commenter les notes de réunion rédigées par les membres du groupe de travail présents.

Enfin, le groupe de travail a cherché à comparer les charges d'enseignement et les charges de travail de chaque faculté avec celles de leurs homologues des autres universités de U15. L'objectif ici était de comparer la charge d'enseignement dans les facultés de l'Université d'Ottawa à celle de leurs homologues les plus pertinents. Compte tenu des difficultés liées à la collecte et à la cohérence des données à l'interne, il n'est peut-être pas surprenant que ces difficultés se soient multipliées avec le nombre de comparateurs inclus. Nous avons commencé par le rapport de 2018 du Conseil des universités de l'Ontario intitulé *Faculty at Work: The Composition and Activities of Ontario Academic Workforce* et un ensemble de données intitulé *Course Load Norms for Full-Time Faculty at Ontario Universities* fourni par l'Union des associations de professeur.e.s des universités de l'Ontario (UAPUO), puis nous avons obtenu de l'information à partir d'entrevues et d'échanges de courriels avec des personnes-ressources d'autres universités de U15.

4. Résultats de l'enquête

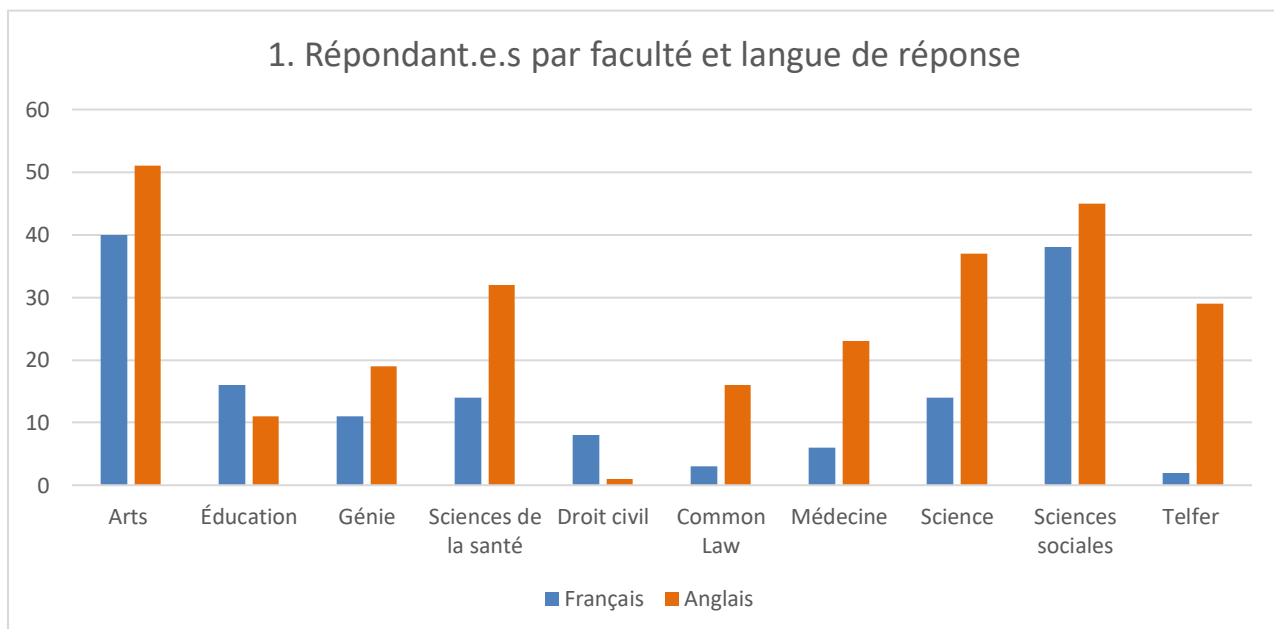
En novembre 2022, une enquête (voir l'annexe 7.1) visant à recueillir les perceptions des membres de l'APUO quant à leur charge d'enseignement par rapport à celle de leurs pairs au sein de leur propre faculté, ainsi que dans d'autres facultés de l'Université d'Ottawa et dans d'autres universités de U15, a été distribuée via la liste de diffusion de l'APUO. L'enquête était composée de quatre questions structurées et de deux questions ouvertes.

Bon nombre des réponses reçues font écho aux préoccupations soulevées dans le [Rapport de la tournée d'écoute 2019 de l'APUO sur la question de la charge de travail](#), qui a été remis aux membres de l'APUO à l'automne 2021. Plus précisément, des préoccupations quant à l'augmentation croissante de la taille des classes et la diminution de l'accès aux assistant.e.s d'enseignement, au transfert de tâches administratives aux professeur.e.s et à la façon dont le service à la communauté, la supervision et l'enseignement en anglais et en français sont comptabilisés, se sont toutes retrouvées dans les résultats de l'enquête. Parallèlement aux conclusions de la tournée d'écoute de l'APUO, les répondant.e.s qui enseignent dans les trois facultés ayant une charge d'enseignement annuelle de base de 15 crédits ou cinq cours de 3 crédits (arts, éducation et Telfer) se sont concentré.e.s sur la « double pénalité » liée au fait d'enseigner plus que les autres et, par conséquent, d'être moins productif.ive.s en matière de recherche, ce qui, à son tour, a une incidence négative sur les décisions de permanence et de promotion.

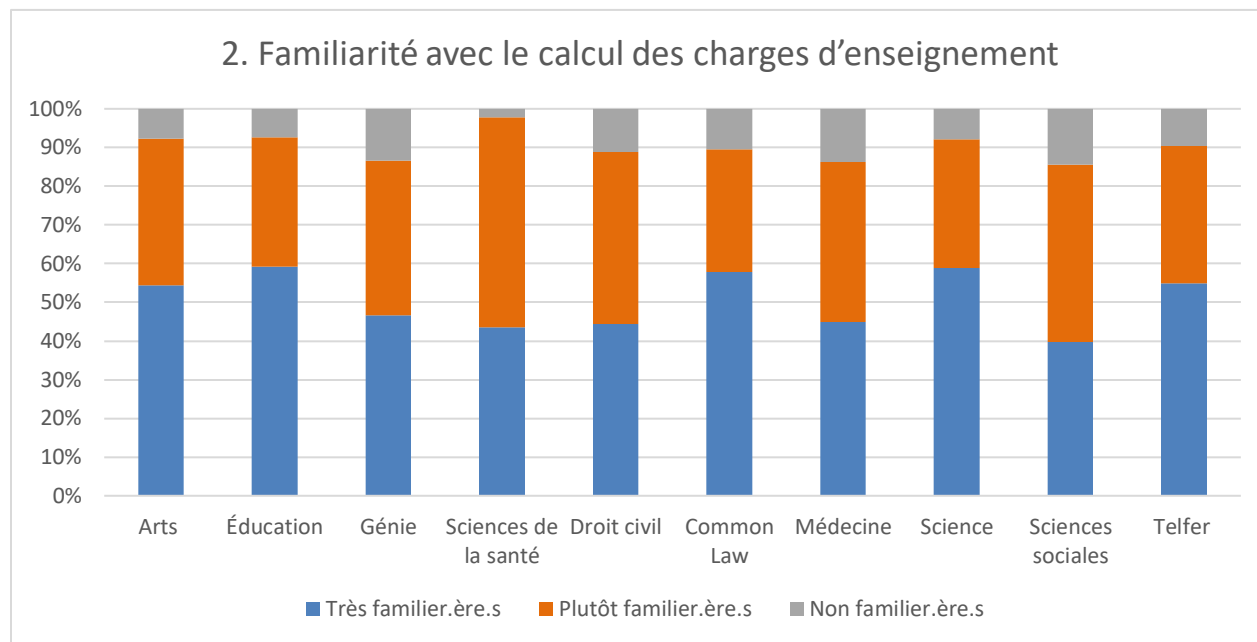
Compte tenu de la nature qualitative des données de l'enquête et de la petite taille des échantillons dans certaines catégories de réponses, nous avons choisi, dans certains cas, d'utiliser des termes descriptifs (c.-à-d. majorité substantielle, majorité, petite majorité, minorité substantielle, minorité, petite minorité) au lieu de présenter des chiffres ou des pourcentages.

4.1 Réponses aux questions structurées

À la question 1, on demandait aux répondant.e.s d'indiquer leur principale affiliation à une faculté. Le plus grand nombre de réponses ont été reçues dans les domaines des arts (n = 91) et des sciences sociales (n = 83), et le plus petit nombre dans le domaine du droit civil (n = 9). Trois répondant.e.s ont préféré ne pas indiquer à quelle faculté ils/elles appartenaient.



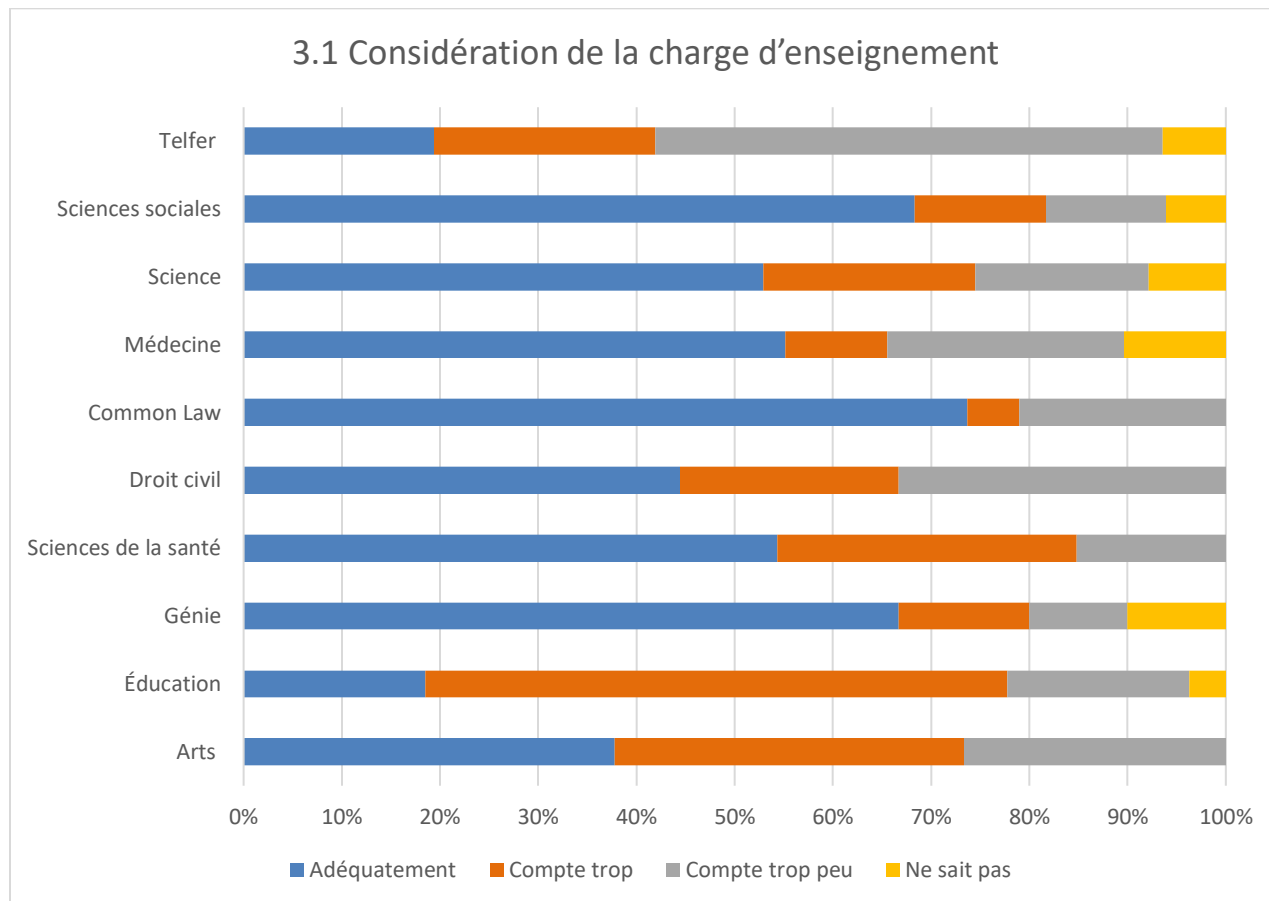
La question 2 demandait « Dans quelle mesure connaissez-vous la façon dont votre charge d'enseignement annuelle est calculée dans votre faculté? » Entre 40% et 59% des répondant.e.s des dix facultés ont répondu qu'ils/elles étaient « très familier.ère.s » avec la façon de calculer leur charge d'enseignement annuelle. Le pourcentage de répondant.e.s ayant indiqué qu'ils/elles étaient « plutôt familier.ère.s » variait de 32% à 56%. Moins de 15% des répondant.e.s des dix facultés ont indiqué qu'ils/elles n'étaient « pas familier.ère.s ». Le constat selon lequel environ 40% des répondant.e.s de toutes les facultés ont déclaré n'être que « plutôt familier.ère.s » ou « pas familier.ère.s » avec la façon dont leur charge d'enseignement annuelle est calculée suggère un besoin d'avoir plus de transparence et de communication sur la façon dont la charge d'enseignement est calculée au sein des facultés et entre elles.



La question 3 portait sur les points de vue quant à la pertinence d'inclure l'enseignement, la supervision des étudiant.e.s, la recherche, l'administration et les services à la communauté dans la charge de travail. Des différences notables ont été observées entre les facultés pour chacune des composantes de cette question. En ce qui concerne l'enseignement, plus des deux tiers des répondant.e.s de trois facultés (Common Law, sciences sociales et génie) ont indiqué que ces 3 aspects avaient été « adéquatement » pris en compte dans l'attribution de leur charge de travail. Cela contraste avec l'École de gestion Telfer et la Faculté d'éducation, où moins de 20% des répondant.e.s ont indiqué qu'ils/elles estimaient que l'enseignement était « adéquatement » pris en compte dans le calcul de leur charge de travail.

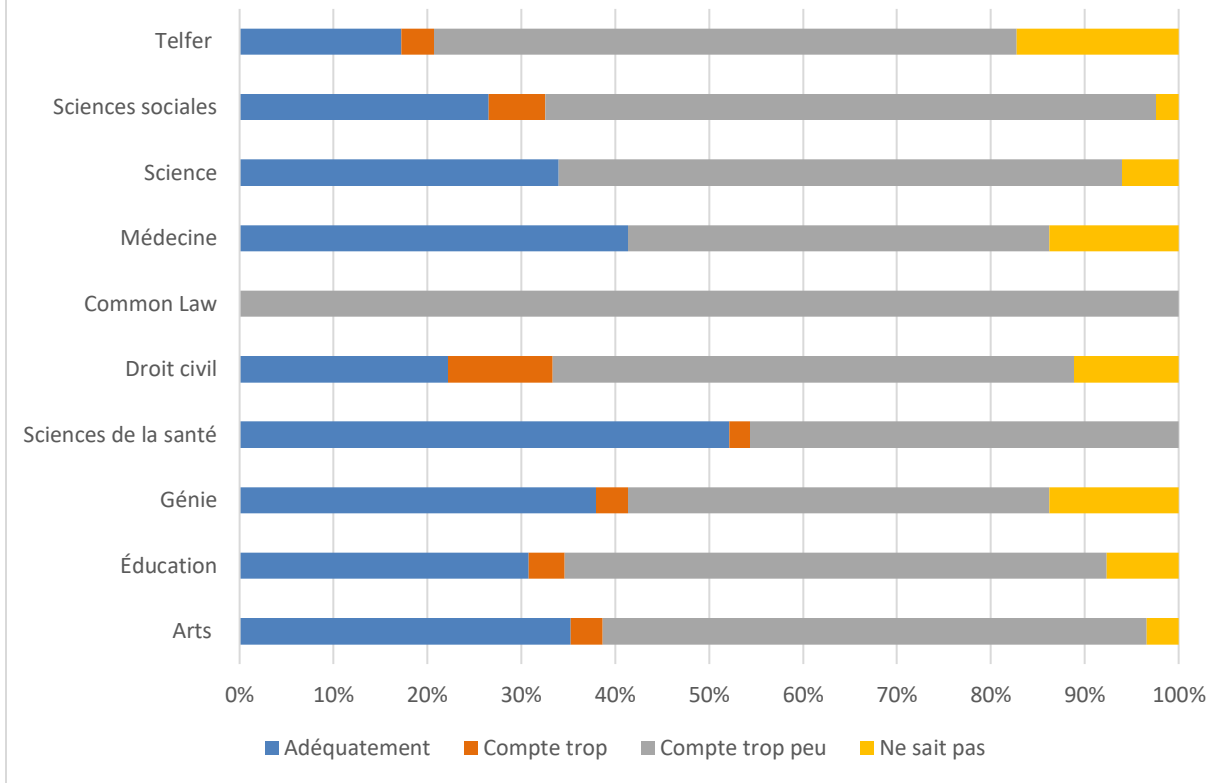
Pour la Faculté de l'éducation, 59% des répondant.e.s estimaient que l'enseignement « comptait trop », tandis que 52% de ceux/celles de l'École de gestion Telfer estimaient qu'il « comptait trop peu » (voir la figure 3.1). Il semble plausible que cette divergence puisse s'expliquer, au moins en partie, par des interprétations différentes de la question. Certain.e.s répondant.e.s semblent avoir interprété « compte trop » comme signifiant qu'on leur assigne plus de cours qu'ils/elles ne le souhaiteraient, tandis que d'autres semblent interpréter « compte trop peu » comme signifiant que la quantité de travail qu'ils/elles accomplissent n'est pas suffisamment reconnue. Les réponses ouvertes reçues aux questions 5 et 6 de l'enquête fournissent un certain contexte pour expliquer la divergence observée (voir ci-dessous). Plus précisément, la préoccupation la plus souvent mentionnée par les répondant.e.s de la Faculté d'éducation concernait le recours à une charge d'enseignement de base de 15 crédits (cinq cours de 3 crédits), ce qui

était considéré comme anormal par rapport aux autres facultés de l'Université d'Ottawa et à leurs homologues des autres universités de U15. Les répondant.e.s de l'École de gestion Telfer, qui a la même charge d'enseignement de base que la Faculté de l'éducation, considéraient également leur situation comme anormale, mais leurs préoccupations portaient principalement sur l'utilisation de la productivité en matière de recherche comme facteur déterminant de la charge d'enseignement.



Dans toutes les facultés, les supervisions d'étudiant.e.s des cycles supérieurs ont été systématiquement identifiées comme étant trop peu importantes dans la répartition de la charge de travail (voir la figure 3.2). Dans leurs réponses aux questions ouvertes de l'enquête, les participant.e.s des facultés de Common Law, de droit civil, d'éducation, de génie et de l'École de gestion Telfer ont indiqué que les supervisions d'étudiant.e.s aux études supérieures n'étaient pas officiellement reconnues et ont déploré que les réductions de cours ne soient pas accordées en échange de la supervision des études supérieures. Les participant.e.s des arts et des sciences de la santé se sont dit.e.s préoccupé.e.s par les mécanismes par lesquels les supervisions aux études supérieures sont reconnues dans leurs facultés respectives.

3.2. Considération des supervisions dans la charge de travail

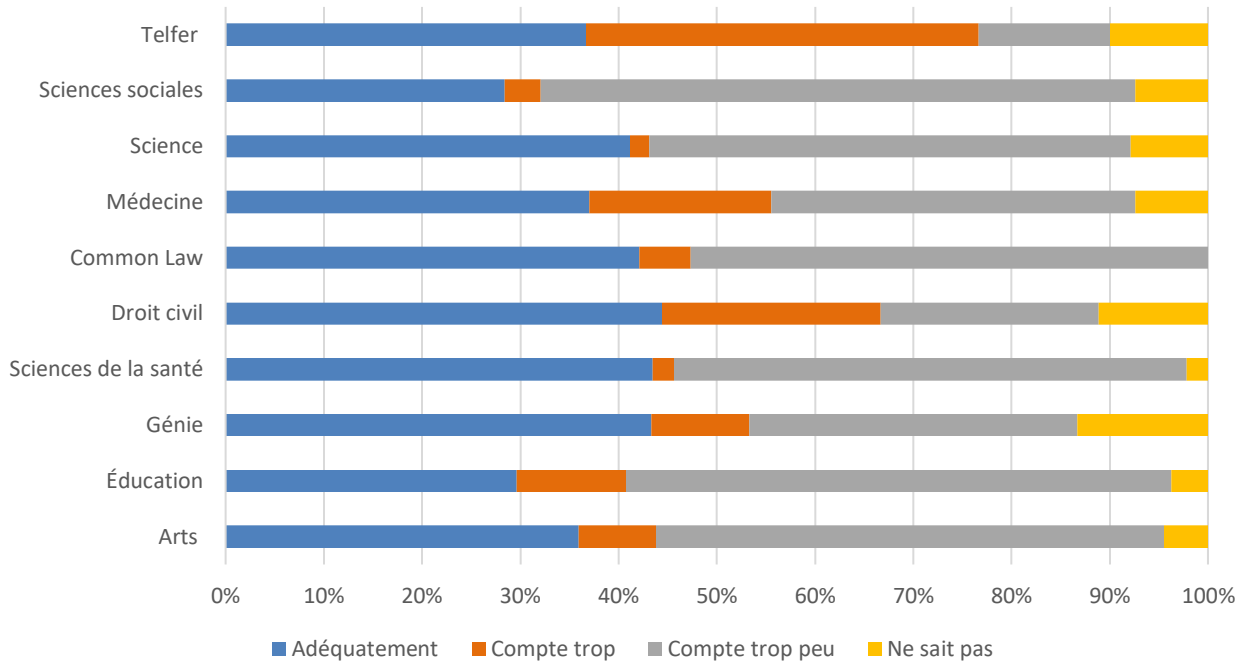


Selon les répondant.e.s de la plupart des facultés, la recherche « compte trop peu » dans le processus d’attribution de la charge de travail (voir la figure 3.3). Dans leurs réponses aux questions ouvertes, de nombreux.euses participant.e.s ont exprimé leur consternation quant au manque de reconnaissance du travail lié au processus de demande, à l’administration et à la gestion des subventions de recherche externes.

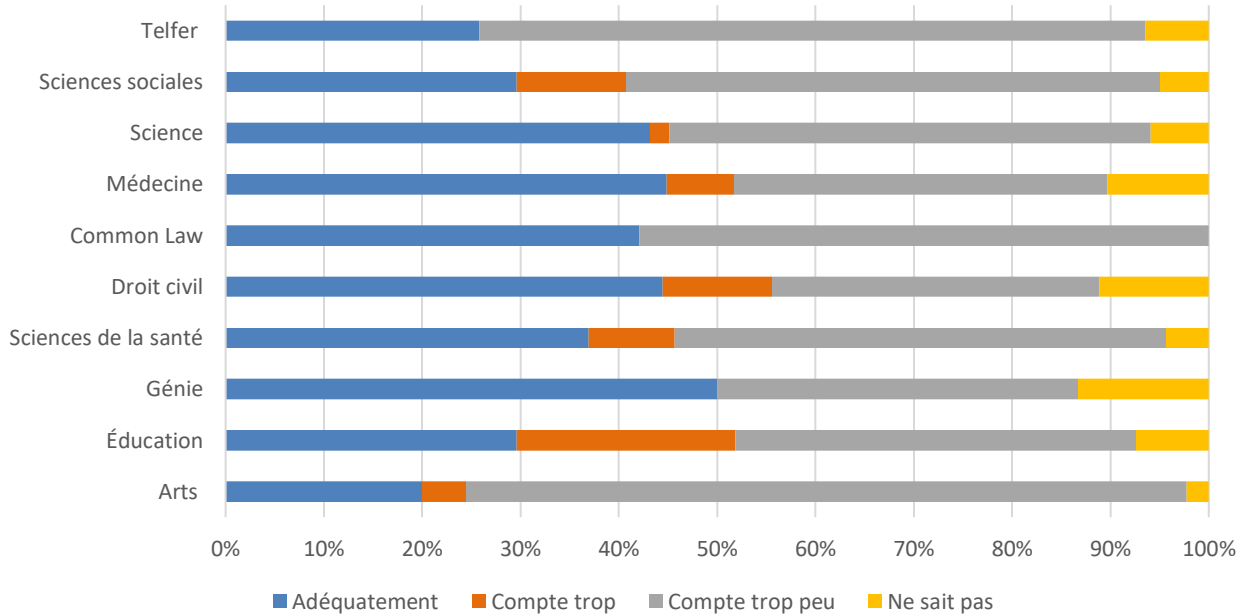
Fait à noter, 40% des répondant.e.s de l’École de gestion Telfer ont indiqué que la recherche « compte trop » dans l’attribution des charges d’enseignement. Dans leurs réponses ouvertes, ces répondant.e.s ont attiré l’attention sur la pratique actuelle au sein de l’École, qui consiste à attribuer des responsabilités d’enseignement supplémentaires en réponse à ce qui est considéré comme un faible rendement du côté recherche. Cette action a été perçue comme une « punition » et préjudiciable à la fois à la productivité en matière de recherche et au moral de la faculté.

Dans la plupart des facultés (arts, Telfer, Common Law, sciences sociales, sciences de la santé, sciences), environ la moitié ou plus des répondant.e.s ont indiqué que l’administration/le service à la communauté « compte trop peu » dans le calcul de la charge de travail (voir la figure 3.4). Dans leurs réponses ouvertes, les répondant.e.s des arts, du génie, de la médecine, des sciences, des sciences de la santé et des sciences sociales ont commenté le transfert des activités précédemment effectuées par le personnel administratif et de soutien aux membres de l’APUO; travail dit « fantôme » ou « invisible ». Les répondant.e.s du secteur des sciences de la santé ont réclamé une plus grande clarté quant aux attentes à l’égard du travail de service à la communauté, et ceux du ministère du droit civil ont suggéré d’imposer des limites au nombre de tâches administratives et de service à la communauté attribuées aux professeur.e.s régulier.ère.s.

3.3. Considération de la recherche dans la charge de travail

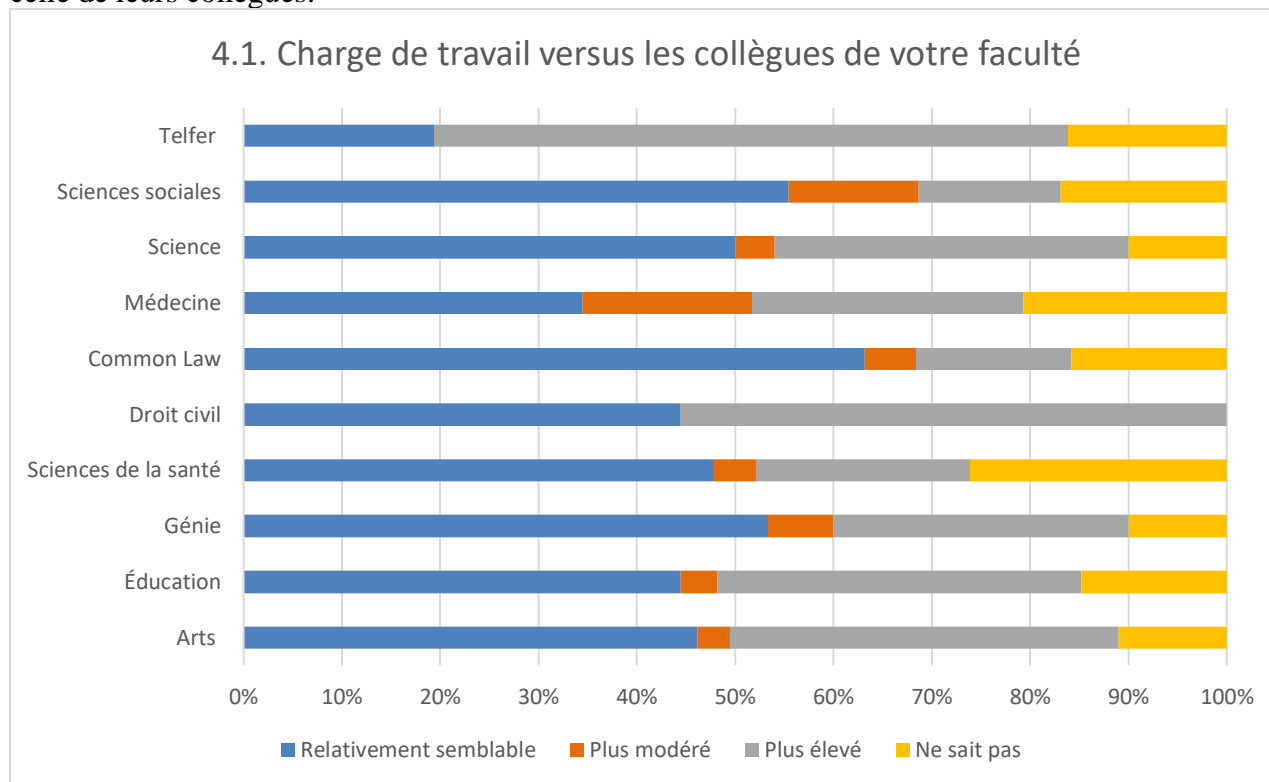


3.4 Considération de l'administration/du service à la communauté dans la charge de travail



À la question 4, on demandait aux répondant.e.s de comparer leur charge de travail individuelle à celle de leurs collègues de leur faculté ou de leur département; aux membres de l'APUO dans d'autres facultés de l'Université d'Ottawa; et à leurs pairs dans d'autres universités de U15.

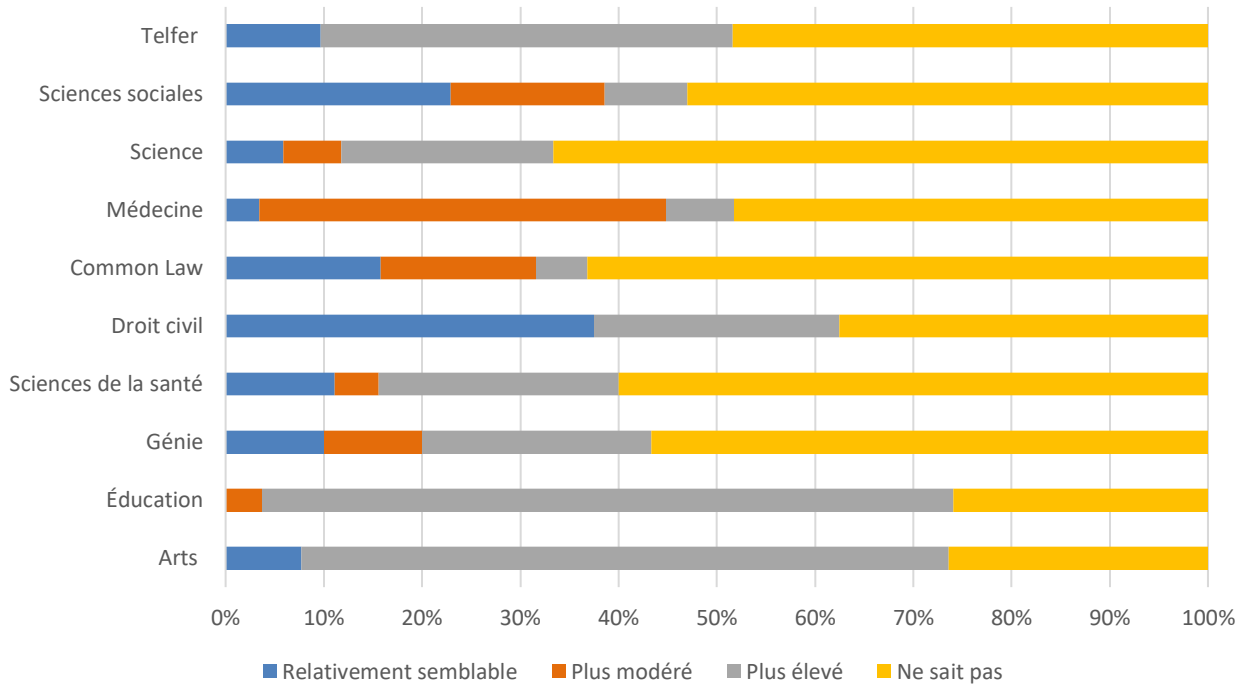
Plus de la moitié des répondant.e.s des facultés de Common Law, des sciences sociales, du génie et des sciences ont indiqué que leur charge de travail était « relativement semblable » à celle de leurs collègues de leur faculté (voir la figure 4.1). Plus de la moitié des répondant.e.s de l'École de gestion Telfer et du droit civil ont indiqué que leur charge de travail individuelle était « plus élevée » que celle de leurs collègues de la Faculté. Un nombre considérable de répondant.e.s du secteur des sciences de la santé et de la médecine ont indiqué qu'ils/elles « ne savaient pas » comment leur charge de travail se comparait à celle de leurs collègues.



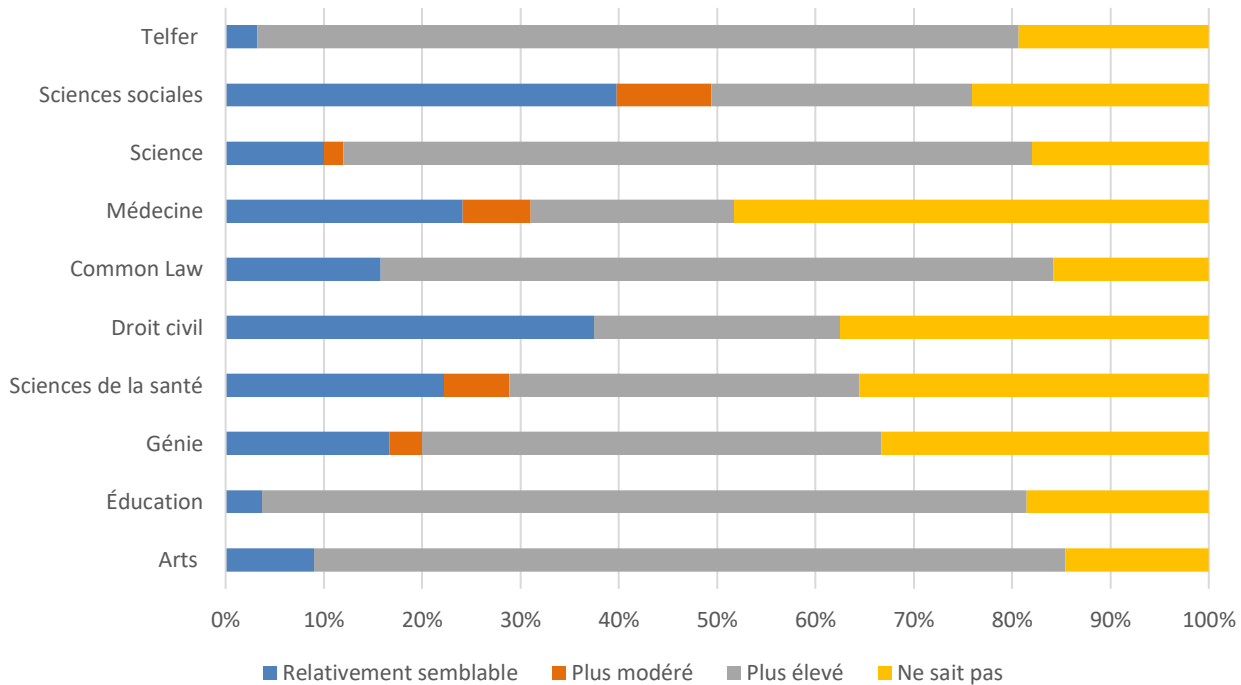
Plus de la moitié des répondant.e.s en sciences, en sciences de la santé, en génie et en sciences sociales, et près de la moitié des répondant.e.s des facultés de médecine et de l'École de gestion Telfer ont indiqué qu'ils/elles ne savaient pas comment leur charge de travail se comparait à celle de leurs homologues des autres facultés (voir la figure 4.2). Une nette majorité des répondant.e.s du secteur des arts et de l'éducation ont indiqué, apparemment à juste titre, comme en témoignent les données de la recherche et de la planification institutionnelle, que leur charge d'enseignement était plus élevée que celle des professeur.e.s de l'APUO dans les autres facultés.

Les répondant.e.s de cinq facultés (éducation, Telfer, arts, sciences, Common Law) ont perçu que leur charge de travail était plus élevée que celle de leurs pairs des autres universités de U15 (voir la figure 4.3).

4.2 Charge de travail versus les collègues d'autres facultés



4.3 Charge de travail versus les pairs de U15



4.2 Réponses aux questions ouvertes

Les questions 5 et 6 de l'enquête demandaient aux répondant.e.s de suggérer un changement qui améliorerait le plus la façon dont leur charge de travail totale est déterminée, et les invitaient à formuler des commentaires ou des suggestions supplémentaires. Au total, 586 réponses ont été reçues (question 5 : 228 en anglais, 129 en français; question 6 : 139 en anglais, 90 en français). Les thèmes communs qui se dégagent de ces réponses sont les suivants :

Bien-être : Dans l'ensemble, le nombre de réponses dans lesquelles les répondant.e.s ont indiqué que leur travail était accablant et préjudiciable à leur santé physique et mentale était particulièrement frappant.

Enseignement : Il y avait deux messages communs dans toutes les réponses reçues concernant l'enseignement. La suggestion la plus fréquente était un appel à réduire la charge d'enseignement, et la deuxième suggestion la plus fréquente était un appel à reconnaître les inégalités dans la charge d'enseignement créées par l'attribution de 3 crédits d'enseignement à tous les cours, quelles que soient les différences de contenu, de pédagogie, de modalité d'enseignement et de taille des classes.

La majorité des répondant.e.s du secteur des arts ont exprimé le souhait d'une réduction de leur charge d'enseignement de base de 15 crédits, soit cinq cours de 3 crédits, à 12 crédits, soit quatre cours de 3 crédits. C'est également le point de vue exprimé par les répondant.e.s en éducation et certaines personnes de l'École de gestion Telfer. Les répondant.e.s des secteurs des sciences et de la médecine ont systématiquement indiqué que leur charge d'enseignement était trop élevée.

Les répondant.e.s des domaines du génie, des sciences de la santé, des sciences, des sciences sociales, du droit civil et de la Common Law se sont dit.e.s insatisfait.e.s du fait que tous les cours comptaient pour le même nombre de crédits, malgré les différences dans la quantité de travail nécessaire à l'enseignement de classes plus nombreuses. Des préoccupations similaires ont été soulevées par les répondant.e.s en arts et en sciences sociales, où les dissertations constituent le principal mode d'évaluation des étudiant.e.s, ce qui entraîne une charge de notation très élevée.

Les répondant.e.s des secteurs de la médecine, des sciences de la santé, du droit civil, de la Common Law, des arts, des sciences sociales et de l'éducation ont indiqué qu'un plus grand soutien à l'enseignement par l'entremise d'un plus grand nombre d'assistant.e.s d'enseignement (et de correcteurs.trices, le cas échéant) et de meilleures politiques d'attribution de ce soutien constitueraient une nette amélioration par rapport à la pratique actuelle.

Les répondant.e.s des facultés de génie, des sciences et de la médecine ont appelé à la création d'un plus grand nombre de postes à forte intensité d'enseignement. En revanche, les répondant.e.s occupant des postes à forte intensité d'enseignement ont demandé que leur charge de travail soit réduite.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Les répondant.e.s de presque toutes les facultés, à l'exception de l'École de gestion Telfer, ont indiqué que leur plus grand défi en matière de charge de travail était l'écart entre la quantité de travail nécessaire à la supervision d'étudiant.e.s des cycles supérieurs et le niveau de reconnaissance de ce travail dans leur charge de travail. Ce point de vue était particulièrement prononcé parmi les réponses reçues de personnes dont la faculté d'attache n'accorde aucun crédit pour la supervision des étudiant.e.s des études supérieures ou ne limite pas le nombre de crédits disponibles annuellement.

Recherche : Les défis associés à la recherche différaient d'une faculté à l'autre. Les répondant.e.s des secteurs des arts, des sciences sociales, des sciences de la santé et de la médecine ont indiqué que le

rendement en matière de recherche et le travail supplémentaire lié à la demande et à la gestion de subventions importantes ne sont pas suffisamment pondérés. Les représentant.e.s de l'École de gestion Telfer ont soulevé un certain nombre de questions relatives à la façon dont les résultats de leurs recherches sont mesurés et aux différences dans la façon dont ces résultats sont évalués. L'utilisation du classement des revues scientifiques comme mesure dans la détermination des charges d'enseignement a été jugée particulièrement problématique.

Service à la communauté : Les répondant.e.s de toutes les facultés ont indiqué que le manque de valeur accordé au service à la communauté et la façon dont il est mesuré (ou non) dans la détermination de la charge de travail constituent un défi majeur. Les types d'activités identifiés comme « services à la communauté » comprennent les tâches administratives associées à la planification et à l'administration des études supérieures, à la révision de revues scientifiques évaluées par les pairs, à la direction de programmes départementaux et à l'implication communautaire (y compris le travail avec les groupes autochtones et marginalisés).

Travail fantôme/invisible : De nombreux commentaires faisaient explicitement référence à l'augmentation des charges de travail découlant de la réduction des postes pour le personnel de soutien et du transfert correspondant des activités administratives aux membres de l'APUO, ainsi qu'à la nécessité de s'engager dans plusieurs systèmes de TI différents à des fins administratives. La perception communément admise à cet égard était que l'augmentation du « travail fantôme » ou du « travail invisible » accaparait de plus en plus de temps aux membres de l'APUO et les empêchait de se concentrer sur leurs recherches.

Équité et justice : De nombreux.euses répondant.e.s ont mentionné ce qu'ils/elles perçoivent comme des iniquités ou des situations injustes en ce qui concerne leur charge de travail. Quatre facultés (Telfer, médecine, sciences sociales, sciences) ont systématiquement réclamé une plus grande transparence dans le processus d'attribution de la charge de travail. Les différences dans la charge de travail individuelle au sein des départements et des facultés, ainsi qu'entre les universités comparables, sont considérées comme injustes et préjudiciables à l'avancement professionnel. Les défis associés à l'obligation d'enseigner en français et en anglais ont également été signalés par certains comme étant inéquitables.

5. Aperçus des facultés

Il existe des différences marquées dans les charges d'enseignement des membres de l'APUO entre les facultés de l'Université d'Ottawa, qu'il s'agisse du nombre moyen de crédits d'enseignement ou du nombre moyen de cours enseignés.

Selon les données de l'IRP, le nombre moyen de crédits d'enseignement dans l'ensemble des facultés de l'Université d'Ottawa est de 9,2.¹ La médiane dans l'ensemble des facultés est de 9,5 crédits. La Faculté des arts (moyenne de 11,3, médiane de 12), la Faculté d'éducation (moyenne de 10,3, médiane de 12) et l'École de gestion Telfer (moyenne de 10, médiane de 9) ont les charges d'enseignement normales les plus élevées. La Faculté de droit (moyenne de 9 et médiane de 9 en droit civil; moyenne de 8,4 et médiane de 9 en Common Law), la Faculté de génie (moyenne de 8,5, médiane de 9) et la Faculté des sciences de la santé (moyenne de 7,3, médiane de 7,5) ont les taux les plus bas.

Le nombre moyen de cours pondérés (proportionnels) enseignés dans toutes les facultés de l'Université d'Ottawa est de 3,1 cours par membre régulier.ère à temps plein de l'APUO (communément abrégé en ÉTP). La médiane dans l'ensemble des facultés est de 3 cours. La Faculté des arts (moyenne de 3,8, médiane de 4), la Faculté d'éducation (moyenne de 3,4, médiane de 4) et l'École de gestion Telfer (moyenne de 3,3, médiane de 3) enseignent le plus grand nombre de cours. La Faculté de droit (moyenne de 2,8 et médiane de 3 en Common Law; moyenne de 3 et médiane de 3 en droit civil), la Faculté de génie (moyenne de 2,8, médiane de 3) et la Faculté des sciences de la santé (moyenne de 2,4, médiane de 2,5) enseignent le nombre de cours le moins élevé.

Le matériel présenté dans cette section explique comment la charge d'enseignement est calculée au sein de chaque faculté, comment elle se compare à celle d'autres établissements de U15 et comment les membres et les administrateurs.trices de l'APUO impliqué.e.s dans l'attribution des charges de travail vivent à la fois le processus d'attribution des charges de travail et ses résultats.

5.1 Faculté des arts

Charge d'enseignement de base : 15 crédits

Moyenne (données 2021-22) : 11,3 crédits

Médiane (données 2021-22) : 12 crédits

Dégrèvement de cours disponibles? Oui, pour les postes d'administration, les différent.e.s titulaires de chaires de recherche, les directeurs.trices de département, le/la nouveau.elle professeur.e, le/la chercheur.euse principal.e des trois conseils subventionnaires

Dégrèvement de cours pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs? Oui, jusqu'à trois crédits (un cours) annuellement

Aperçu

À la Faculté des arts, les départements ont le choix entre trois modèles de charge de travail possibles : uniforme, uniforme individuel et différencié. Le modèle choisi s'applique à tous les membres de l'APUO du département. La charge d'enseignement standard dans tous les modèles est de 15 crédits, ou cinq cours de 3 crédits, avec des réductions qui diffèrent selon les modèles.

¹ La Faculté de médecine est exclue de l'analyse statistique des charges d'enseignement moyennes et médianes parce que la répartition de la charge de travail est anormale et qu'il n'est pas facile de la comparer à celle des autres facultés. Les réponses à l'enquête pour la Faculté de médecine sont incluses dans les aperçus de la faculté.

Dans le **modèle uniforme**, à condition que le département atteigne le seuil minimal d'un.e étudiant.e diplômé.e par ÉTP, chaque professeur.e reçoit 2 crédits de supervision, quel que soit le nombre d'étudiant.e.s qu'il/elle supervise. Les directeurs.trices de département ne reçoivent aucun crédit de supervision. Les crédits pour les trois conseils subventionnaires sont appliqués individuellement, et le/la chercheur.euse principal.e (CP) reçoit un crédit pour chaque année de la subvention.

Le **modèle individuel uniforme** s'applique aux départements qui n'atteignent pas le seuil minimal d'un.e étudiant.e diplômé.e par ÉTP. Toute personne supervisant au moins un.e étudiant.e reçoit deux crédits. Les crédits pour les trois conseils subventionnaires sont appliqués individuellement, et le/la chercheur.euse principal.e reçoit un crédit pour chaque année de subvention.

Dans le **modèle différencié**, les superviseur.euse.s d'étudiant.e.s des cycles supérieurs reçoivent un crédit par étudiant.e supervisé.e, jusqu'à un maximum de trois crédits par année. Les trois conseils subventionnaires rapportent deux crédits par année au chercheur ou à la chercheuse principal.e.

Dans tous les modèles, les directeurs.trices de département reçoivent neuf crédits d'enseignement par année, et la plupart des directeurs.trices de premier cycle et des cycles supérieurs reçoivent trois crédits, à l'exception du Département de communication qui, en raison de sa très grande taille, reçoit des crédits supplémentaires (en cours de révision).

Le résultat final est que la plupart des membres de l'APUO enseignent 12 crédits par année deux ans sur trois, et 15 la troisième année, à moins qu'ils/elles n'aient une subvention externe ou un rôle majeur au niveau des services à la communauté.

Réponses à l'enquête

Enseignement : Le problème le plus fréquemment mentionné par les répondant.e.s de la Faculté des arts était le nombre de cours qu'ils/elles enseignent. De nombreux commentaires demandaient explicitement l'adoption d'une charge d'enseignement « fixe de 4 » ou « 2:2 » comme c'est le cas à la Faculté des sciences sociales. Cette approche a été perçue comme plus simple, transparente et prévisible. Les professeur.e.s de cette faculté ont également l'impression qu'ils/elles enseignent davantage que leurs homologues des autres universités de U15. Certaines personnes ont relevé des problèmes de conciliation travail-vie personnelle en raison de la charge d'enseignement et des difficultés liées à la santé mentale et physique. D'autres y ont vu une question d'équité. L'incapacité d'accomplir des tâches de recherche au cours de semestres avec une charge d'enseignement de trois cours a également été notée. De même, la quantité de notation requise au cours d'un semestre de trois cours a été considérée comme écrasante en raison de la prévalence des dissertations comme principal mode d'évaluation. On a également noté que les budgets alloués aux assistant.e.s d'enseignement et aux correcteurs.trices ont été réduits dans le cadre de réductions budgétaires plus larges dans l'ensemble de l'université. Parmi les autres questions liées à l'enseignement soulevées, mentionnons le fardeau de notation et de correction associé aux travaux centrés sur les dissertations, les appels à reconnaître la partie laboratoire comme des cours et le désir d'un plus grand contrôle sur l'horaire et la structuration des cours.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Plusieurs commentaires portaient sur la quantité de travail qu'implique la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs. Des frustrations ont été exprimées au sujet du manque de transparence entourant les détails du système actuel, y compris la limitation, annuellement, du nombre de supervisions reconnues d'étudiant.e.s des cycles supérieurs et les restrictions imposées sur le report des crédits de supervision excédentaires aux années suivantes. Des préoccupations ont également été exprimées au sujet de la façon dont les supervisions sont reconnues pour les personnes en congé universitaire. L'annulation de l'ancien système « Air Miles » qui

reconnaissait divers aspects de la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs, y compris la participation à des comités de thèse et à des jurys, aurait entraîné la réémergence d'inégalités entre les domaines de recherche qui, pour une raison ou une autre, ont tendance à attirer un nombre différent d'étudiant.e.s.

Recherche : La charge d'enseignement de base actuelle de 15 crédits, ou cinq cours de 3 crédits, a été perçue comme préjudiciable à la productivité en matière de recherche. Certain.e.s répondant.e.s ont souligné l'apparente contradiction entre, d'une part, le fait que la recherche soit considérée comme l'élément le plus important du renouvellement d'un contrat ou de la permanence et de la promotion et, d'autre part, une charge d'enseignement élevée qui nuit à la productivité en matière de recherche. Certain.e.s répondant.e.s ont souligné qu'il serait souhaitable de mettre en place des moyens de reconnaître les contributions à la recherche, y compris par la réduction des cours. Une autre suggestion a été de reconnaître les subventions du Conseil des arts du Canada et d'autres entités et organismes de financement comme équivalentes aux trois conseils subventionnaires.

Service à la communauté : De nombreux.euses répondant.e.s ont indiqué que leur contribution au service à la communauté n'est pas suffisamment reconnue, tout comme l'incidence de ce service sur la productivité en matière de recherche. Cet enjeu comprenait à la fois les services externes formels, tels que l'édition de revues savantes, et les tâches informelles liées à l'enseignement et à la recherche qui étaient auparavant soutenues, au moins en partie, par du personnel de soutien. Il a été suggéré que le temps consacré par les deux types de services à la communauté constitue une double pénalité dans la mesure où il entrave la productivité en matière de recherche qui, à son tour, est susceptible d'avoir un impact négatif sur les possibilités de promotion plus tard dans la carrière. Il a été suggéré que l'administration et le service à la communauté soient plus clairement pris en compte dans le calcul de la promotion et que la répartition entre l'enseignement, la recherche et le service à la communauté soit révisée afin de mieux refléter la réalité vécue par les membres du corps professoral.

Équité et justice : Plusieurs répondant.e.s ont soulevé des questions d'équité en ce qui a trait aux charges de travail en enseignement. Les différences dans les modalités d'enseignement et les types de cours, ainsi que dans l'enseignement dans les deux langues officielles, ont été mentionnées comme des sujets de préoccupation par de nombreux.euses répondant.e.s. L'impact de la réduction des effectifs de l'APUO sur la charge de travail des collègues restants a été noté, le remplacement des retraité.e.s étant mentionné comme la solution privilégiée. La charge de travail des enseignant.e.s de langues, dont la charge d'enseignement normale est de 21 crédits, a été décrite comme écrasante.

Tournée d'écoute

Bon nombre des préoccupations exprimées par les répondant.e.s à l'enquête de la Faculté des arts ont été reprises lors de la tournée d'écoute avec les directeurs.trices de département. Compte tenu des trois différents modèles de charge de travail de cette faculté, les directeurs.trices ont l'impression que la Faculté des arts n'a pas de méthode uniforme d'attribution des charges d'enseignement, chaque département « faisant ce qu'il veut ». Des préoccupations ont été exprimées au sujet de la variabilité entre les départements, ce qui favorise l'iniquité. La principale préoccupation concernait la difficulté de maintenir un programme de recherche actif avec une charge d'enseignement de base de 15 crédits ou cinq cours de 3 crédits. Un.e directeur.trice de département a mentionné que, bien qu'il soit bon que la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs soit reconnue, la méthode actuelle dans son département encourage la quantité plutôt que la qualité. Un.e autre a mentionné que la méthode de reconnaissance de la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs dans son département, probablement le modèle uniforme, récompense ceux/celles qui supervisent moins dans la même mesure

que ceux/celles qui supervisent davantage. Des préoccupations ont également été exprimées au sujet de la « dérive croissante des services à la communauté » et de l'absence de toute incitation à l'égard du service à la communauté.

U15

Il existe deux méthodes principales de calcul de la charge d'enseignement dans les facultés des arts au sein des universités membres de U15. De loin la plus courante, une charge d'enseignement standard de 2:2 dépend des départements ayant beaucoup d'inscriptions. Plusieurs doyen.ne.s de U15 avec lequel.le.s le groupe de travail a correspondu ont indiqué que dans leurs facultés, une minorité de départements enseignent avec une charge de 3:2 ou même de 3:3. De telles charges d'enseignement, ont-ils/elles noté, se limitaient aux programmes à faible nombre d'inscriptions et/ou aux programmes offrant un grand nombre de cours avec un faible taux d'inscription.

Selon les personnes avec lesquelles le groupe de travail a correspondu, dans le modèle 2:2, les exceptions s'appliquent à des départements entiers, et non à des professeur.e.s individuel.le.s. Cela dit, dans certaines facultés, les départements ont une certaine latitude pour offrir des dégrèvements de cours pour les activités qu'ils/elles choisissent de soutenir, comme la supervision ou la recherche au-delà de la moyenne, ou l'élaboration de nouveaux programmes et de nouveaux cours. Cela dépend de la capacité du département à maintenir le soutien grâce à ses revenus. Dans certains cas, un département 2:2 peut également exiger un cours supplémentaire d'un.e seul.e professeur.e en raison d'une implication inférieure à la moyenne dans la supervision, la recherche ou le service à la communauté des diplômés.

Dans certaines facultés 2:2, des départements entiers, par opposition à des professeur.e.s individuel.le.s, peuvent périodiquement choisir d'enseigner une charge excessive afin qu'un programme puisse se poursuivre lorsque les inscriptions sont temporairement faibles, ou réduire leur charge d'enseignement si le département a un nombre anormalement élevé d'étudiant.e.s des cycles supérieurs.

L'autre méthode, celle qui est actuellement en place à l'Université d'Ottawa et dans quelques autres universités de U15, consiste à commencer par une charge d'enseignement de base de 15 crédits, ou cinq cours de 3 crédits, qui est réduite pour tenir compte de la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs et de la réussite des trois conseils subventionnaires, avec, généralement, un plafond annuel de réduction de 3 crédits. La plupart des professeur.e.s régulier.ère.s se retrouvent avec une charge d'enseignement de 2:2, mais ce résultat dépend du succès de la subvention des professeur.e.s individuel.le.s et du nombre de supervisions d'étudiant.e.s des cycles supérieurs qu'ils/elles acceptent.

5.2 Faculté d'éducation

Charge d'enseignement de base : 15 crédits

Moyenne (Données 2021-22) : 10,3 crédits

Médiane (Données 2021-22) : 12 crédits

Dégrèvement de cours disponibles? Oui, pour les subventions de recherche externes ainsi que les principaux postes de service

Dégrèvement de cours pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs? Oui, jusqu'à trois crédits annuellement

Aperçu

À la Faculté d'éducation, les professeur.e.s sont consulté.e.s sur leurs préférences en matière d'enseignement pour l'année universitaire à venir, en décembre ou en janvier. Les directeurs.trices de programme font leurs recommandations aux vice-doyen.ne.s des études de premier cycle et des cycles supérieurs, qui conseillent ensuite le/la doyen.ne. Il s'agit d'un processus collégial qui a tendance à fonctionner par des échanges et des itérations. L'un des problèmes qui mènent à un peu plus de discussions et d'itérations est que les professeur.e.s expriment leurs préférences avant que l'horaire d'enseignement ne soit finalisé, ce qui entraîne certains changements en raison de conflits d'horaire et de certaines difficultés à tenir compte des préférences en matière d'horaires.

Enquête

Enseignement : La plupart des répondant.e.s ont exprimé le désir de réduire la charge d'enseignement de base actuelle de 15 crédits, soit cinq cours de 3 crédits, à 12 crédits, ou quatre cours de 3 crédits, soulignant que cela contribuerait à assurer la qualité de l'enseignement et permettrait aux membres du corps professoral de consacrer plus de temps à la recherche, comme il sied à un établissement fortement axé sur la recherche. Les répondant.e.s ont noté qu'il était inéquitable de considérer tous les cours comme équivalents dans la détermination de la charge d'enseignement, malgré les différentes quantités de travail requises par les différents types de cours. Une politique de la faculté exigeant que tous les membres du corps professoral enseignent à la fois dans les programmes de premier cycle et d'études supérieures a été perçue comme créant une charge de travail supplémentaire parce qu'elle obligeait les personnes à enseigner des cours qui ne relèvent parfois pas de leur domaine de spécialisation. Il a été suggéré d'améliorer l'accès aux assistant.e.s d'enseignement.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Une suggestion a été reçue indiquant que les supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs devraient être mieux prises en compte dans le modèle de charge de travail.

Recherche : Les répondant.e.s de la Faculté d'éducation ont demandé : plus de temps pour mener des recherches, une considération supplémentaire sous la forme de réductions de l'enseignement lors de l'obtention de subventions de recherche, et une meilleure harmonisation entre les attentes et les exigences en matière de productivité quant à la recherche et au temps que les membres du corps professoral sont réellement en mesure de consacrer à des activités de recherche compte tenu de leur charge d'enseignement actuelle.

Service à la communauté : Il a été suggéré d'accroître la reconnaissance des contributions au service à la communauté dans le cadre du modèle de charge de travail actuel de la Faculté.

Équité/justice : Certain.e.s répondant.e.s ont indiqué que leur charge d'enseignement était inéquitable par rapport à celle des autres facultés. La charge de travail globale a été jugée intenable, et l'impact sur les jeunes professeur.e.s, et plus particulièrement sur les femmes, a été particulièrement important. Il a été noté que certain.e.s membres du corps professoral sont en situation d'épuisement professionnel ou sur le point de l'être. Une comparaison de la charge de travail selon le sexe a été expressément demandée parce que l'on croit qu'il existe des inégalités entre les sexes au sein de la Faculté.

Tournée d'écoute

En plus des directeurs.trices de programme, un.e vice-doyen.ne a participé à la réunion de la tournée d'écoute.

L'un des principaux défis soulevés au cours de cette discussion portait sur les difficultés associées à la recherche d'un équilibre entre les cours ayant différentes intensités d'évaluation et d'engagement des étudiant.e.s, les cours avec des modalités d'enseignement différentes et les cours qui doivent être régulièrement mis à jour. Au sein de cette faculté, il y a une grande disparité dans la taille des classes, certains cours n'accueillant que 2 ou 3 étudiant.e.s et d'autres en accueillant beaucoup plus. Ceux/celles qui ont participé à la réunion ont soutenu qu'étant donné les différences dans les domaines d'expertise des membres du corps professoral, il n'était souvent pas possible d'équilibrer équitablement les grands et les petits cours dans la charge de travail de chaque professeur.e, même d'une année à l'autre. On a également noté de grandes différences dans le temps qu'il faut pour corriger les devoirs et pour rencontrer individuellement les étudiant.e.s. Des questions ont également été soulevées quant à la mesure dans laquelle les charges de travail pouvaient être considérées comme similaires selon les différentes modalités d'enseignement.

Selon les participant.e.s à la réunion, le manque d'assistant.e.s d'enseignement à la Faculté empêche ce qui pourrait autrement être un remède partiel à l'équilibre de la charge de travail. Permettre une plus grande souplesse dans la valeur des crédits de certains cours de la charge de travail, par exemple en les comptant comme plus ou moins de 3 crédits, serait un mécanisme à envisager pour tenter de corriger les inégalités de charge de travail.

D'autres suggestions comprenaient l'attribution de crédits aux postes de service en fonction de la façon dont les crédits sont attribués pour l'obtention de subventions de recherche et pour le travail associé à la préparation des demandes de subventions de recherche, plutôt qu'une seule fois les subventions obtenues.

Trois préoccupations interdépendantes ont été formulées au sujet de l'attribution de crédits pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs. Premièrement, dans le cadre de l'approche actuelle, les professeur.e.s en début de carrière peuvent se retrouver avec une charge d'enseignement élevée parce qu'ils/elles n'ont pas encore acquis beaucoup de supervisions. Deuxièmement, les crédits ne sont accordés que pour la supervision directe, ce qui fait que de nombreux.euses professeur.e.s effectuent un travail de supervision approfondi non rémunéré, y compris, par exemple, l'organisation d'examens de synthèse, la participation à des comités et l'examen de soutenances de thèse. Troisièmement, les crédits de supervision ne sont attribués au directeur ou à la directrice de thèse qu'une fois que l'étudiant.e a terminé et défendu avec succès sa thèse ou son mémoire.

Il a été suggéré que le fait d'avoir complété les allocations d'enseignement de l'APUO plus tôt dans l'année se traduirait par une meilleure expérience pour le personnel, les professeur.e.s (y compris l'APUO et l'APTPUO) et les étudiant.e.s.

5.3 Faculté de génie

Charge d'enseignement de base : 10,5 crédits sauf en génie chimique (12 crédits)

Moyenne (Données 2021-22) : 8,5 crédits

Médiane (Données 2021-22) : 9 crédits

Dégrèvement de cours disponible? Oui, pour les postes importants au niveau administratif et de direction, la charge d'enseignement de base suppose un profil actif en recherche avec des subventions externes

Aperçu

La charge d'enseignement de base à la Faculté de génie est de 10,5 crédits, soit 3,5 cours de 3 crédits par année pour la plupart des départements, et de 12 crédits, soit quatre cours de 3 crédits par année au Département de génie chimique. L'utilisation d'un système d'accumulation permet de reporter aux années suivantes des fractions de cours. Bien qu'il ait commencé avec une charge d'enseignement de base plus élevée que celle des autres départements de la Faculté, le génie chimique offre des réductions supplémentaires pour les activités de recherche et de service à la communauté, afin que la charge d'enseignement moyenne concorde avec celle des autres unités de la Faculté.

Pour la plupart des départements de la Faculté, la charge d'enseignement de base est destinée aux membres du corps professoral qui font de la recherche, un statut qui est généralement défini comme étant financé par le CRSNG et une équipe d'étudiant.e.s des cycles supérieurs. Plutôt que d'offrir des crédits de dégrèvement en fonction du financement et de la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs, cette approche suppose que tous les membres du corps professoral ont des niveaux d'activité similaires. En théorie, un enseignement supplémentaire peut s'ajouter à la charge de travail de ceux/celles qui n'entretiennent pas d'activité de recherche. Dans la pratique, cependant, cela est rarement nécessaire.

En génie, les membres de l'APUO supervisent un nombre relativement élevé d'étudiant.e.s des cycles supérieurs, généralement 3 étudiant.e.s à la maîtrise et 7 étudiant.e.s au doctorat à un moment donné, ainsi qu'un grand nombre de projets de premier cycle. La supervision est à forte intensité de main-d'œuvre et explique en partie la charge d'enseignement de base plus faible de la Faculté. Les postes de service tels que directeur.trice de département ou de programme sont assortis de dégrèvements de charges d'enseignement supplémentaires.

La taille des classes en génie est relativement importante, puisque le nombre d'inscriptions peut aller jusqu'à 500 dans les cours de première année, 150 dans les cours de quatrième année et 50 à 80 dans les cours des cycles supérieurs. Cependant, étant donné que la plupart des évaluations des travaux des étudiant.e.s sont effectuées par des assistant.e.s d'enseignement ou des correcteurs.trices la taille des classes a un impact moins important sur la charge de travail que dans les autres facultés, sauf en ce qui concerne les assistant.e.s d'enseignement et la supervision des correcteurs.trices.

Enquête

Enseignement : À l'heure actuelle, tous les cours de la Faculté de génie comptent pour trois crédits, quelle que soit la taille de la classe. Cependant, les répondant.e.s estiment que les grands cours d'introduction avec des centaines d'étudiant.e.s nécessitent beaucoup plus de travail qu'un petit cours aux études supérieures. Les différences dans la taille des classes entre les versions française et anglaise d'un même cours ont été jugées inéquitables. Une plus grande reconnaissance de l'enseignement de cours plus novateurs et à l'auditoire plus nombreux serait un changement bienvenu. Il y a également eu des demandes d'embauche d'un plus grand nombre de membres du volet enseignement à temps plein de l'APUO.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Notant le fardeau global de la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs, une certaine insatisfaction a été exprimée à l'égard du fait que les supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs ne contribuent pas à la réduction de la charge d'enseignement.

Service à la communauté : Les répondant.e.s de la Faculté de génie ont l'impression qu'un nombre croissant de tâches administratives sont confiées aux professeur.e.s. Une plus grande reconnaissance des contributions en matière de service à la communauté a été demandée. La frustration à l'égard du nombre de systèmes administratifs et de la fréquence des changements a été exprimée. La quantité de travail qu'implique l'aménagement du SASS (Service d'appui au succès scolaire) a été identifiée comme un défi majeur.

Équité/justice : La charge de travail est perçue comme inéquitable dans la mesure où les personnes qui ne sont pas actives sur le plan de la recherche ou qui ne supervisent pas d'étudiant.e.s des cycles supérieurs enseignent, pour la plupart, tout autant que celles qui le font. Les différences dans la taille des classes entre les sections francophones et anglophones ont également été jugées inéquitables.

Tournée d'écoute

Les directeur.trices de département de génie ont fait l'éloge de la qualité du personnel de soutien au sein de leurs départements et au niveau de la Faculté, et ont noté que la présence d'un plus grand nombre de membres du personnel de soutien permettrait aux membres du corps professoral de se concentrer sur l'enseignement et la recherche. L'absence d'angoisse au sujet de la charge de travail chez les directeur.trices était notable.

Le désir d'embaucher à l'avenir davantage de professeur.e.s permanent.e.s centré.e.s sur l'enseignement a été mentionné comme une priorité, étant donné que la Faculté dépend fortement des professeur.e.s à temps partiel.

U15

En règle générale, les écoles de génie de U15 ont une charge d'enseignement de trois cours avec peu de variabilité entre les professeur.e.s, sauf dans les cas d'engagements de service à la communauté supérieurs à la moyenne ou de supervision d'étudiant.e.s des cycles supérieurs inférieurs à la moyenne; la supervision dans les facultés de génie est souvent une composante importante de la charge de travail globale.

5.4 Faculté des sciences de la santé

Charge d'enseignement de base : 12 crédits

Moyenne (Données 2021-22) : 7,3 crédits

Médiane (Données 2021-22) : 7,5 crédits

Dégrèvement de cours disponible? Oui, pour les postes administratifs, les titulaires de chaires de recherche, les nouveaux.elles professeur.e.s

Dégrèvement de cours pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs? Oui : 3 crédits de supervision = 1 dégrèvement de cours

Aperçu

La charge d'enseignement standard à la Faculté des sciences de la santé est de 12 crédits, ou quatre cours de 3 crédits, avec des réductions accordées pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs et le service départemental. Dans cette faculté, la supervision du/de la premier.ère étudiant.e des cycles supérieurs ne permet pas d'accumuler des points puisqu'il s'agit du minimum attendu pour les membres de l'APUO. Chaque supervision supplémentaire donne lieu à 1 crédit, qui peut être divisé dans le cas

d'une co-supervision. Le nombre maximal de crédits accumulés pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs est de 3 (c.-à-d. 4 étudiant.e.s supervisé.e.s, 8 cosupervisé.e.s ou une combinaison des deux). En termes de service à la communauté, les directeurs.trices de département reçoivent 9 crédits et les directeurs.trices associé.e.s en reçoivent 6. Les titulaires de chaires de recherche universitaire et du Canada reçoivent également des crédits, tout comme les nouveaux.elles professeur.e.s.

La supervision d'étudiant.e.s des cycles supérieurs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Faculté, se voit accorder des crédits qui peuvent être appliqués pour des dégrèvements de cours. Des crédits sont également alloués à des initiatives telles que la conception de nouveaux cours.

Une formule normalisée est utilisée dans l'ensemble de la Faculté pour déterminer et attribuer les charges d'enseignement. Cette formule a été élaborée par la doyenne actuelle dans le cadre d'un processus hautement consultatif qui a examiné les pratiques à la fois au sein des écoles et en relation avec la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs. Ce processus a été décrit comme étant généralement juste, équitable et transparent. Les directeurs.trices utilisent la formule normalisée pour s'engager dans un processus de consultation afin de négocier les charges d'enseignement et les charges de travail globales avec les membres du corps professoral. Ce processus commence normalement en octobre.

Enquête

Enseignement : Plusieurs répondant.e.s de cette Faculté ont demandé que la charge d'enseignement soit réduite à un niveau comparable à celui de la Faculté de médecine et des universités comparables. L'incapacité de réduire l'enseignement en dessous de 9 crédits en raison des plafonds de crédits accordés pour la supervision des étudiant.e.s et les subventions de recherche a été jugée problématique. La taille des classes était également une préoccupation. Les répondant.e.s ont indiqué que l'enseignement de cours de premier cycle avec un grand auditoire n'est pas équivalent à l'enseignement de cours d'études supérieures avec un petit auditoire. Il a été suggéré de réduire le nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s aux cours et d'accroître l'accès aux assistant.e.s d'enseignement. La reconnaissance du travail associé aux laboratoires était une autre suggestion. Le travail supplémentaire lié à l'enseignement bimodal et aux mesures d'accommodement pour les étudiant.e.s qui ne peuvent pas assister aux cours en personne (y compris l'enregistrement des cours qui seront manqués) constituait de nouveaux défis qui, selon les répondant.e.s, devraient être pris en compte dans le calcul de la charge de travail. Dans l'ensemble, le souhait que la détermination de la charge de travail tienne compte d'autres facteurs que le nombre total de crédits d'enseignement attribués, y compris le temps nécessaire à la préparation de certains cours, a été exprimé.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Certain.e.s répondant.e.s ont noté un changement dans la qualité et la quantité des supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs, les étudiant.e.s ayant maintenant besoin de plus de mentorat et de soutien psychologique que par le passé. Une meilleure reconnaissance du travail qu'implique la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs a été demandée. Des enjeux concernant les politiques portant sur la reconnaissance des étudiant.e.s des cycles supérieurs ont également été soulevés, y compris le désir de remédier à la pratique actuelle qui consiste à refuser des crédits de supervision aux étudiant.e.s qui ne terminent pas leur programme à temps.

Recherche : Parmi les suggestions relatives à la recherche, mentionnons une meilleure prise en compte de la quantité de travail nécessaire à la recherche, y compris le temps et les efforts associés à la demande et à l'administration de projets financés par des fonds externes. Une limite du nombre de dégrèvements de cours disponibles pour la recherche par professeur.e a été identifiée comme un problème. Il a

également été suggéré que les membres du corps professoral puissent utiliser les fonds de recherche pour se retirer de l'enseignement.

Service à la communauté : De nombreux.euses répondant.e.s se sont dit.e.s préoccupé.e.s par la quantité de services à la communauté requis et la façon dont ils sont reconnus. Des attentes claires en matière de contributions aux services à la communauté et une plus grande reconnaissance de ces activités, et, en particulier, les exigences des principaux postes administratifs tels que celui de vice-doyen.ne ont été identifiées comme étant problématiques. On a l'impression que les besoins en matière de services à la communauté ont augmenté, en partie à cause de la perte de soutien administratif. On souhaitait réduire les exigences en matière de services à la communauté pour ceux/celles qui contribuent davantage à l'enseignement, à la supervision des études supérieures ou à la recherche.

Équité/justice : Les défis liés à la contribution à toutes les facettes du travail ont été identifiés. La différence dans les charges d'enseignement de base entre les facultés des sciences de la santé a été jugée injuste. De même, les différences dans la taille des classes dans les cours enseignés en anglais par rapport aux cours en français ont été également rapportées comme étant inéquitables. On a également noté que certains membres du corps professoral d'un « sous-groupe privilégié » se voyaient attribuer une charge de travail plus favorable.

Tournée d'écoute

Les directeurs.trices des cinq écoles qui composent la Faculté des sciences de la santé ont exprimé trois préoccupations principales.

Premièrement, ils/elles ont été sans équivoque sur la nécessité de créer une culture institutionnelle dans laquelle l'enseignement est plus valorisé qu'on ne le croit généralement à l'heure actuelle.

Deuxièmement, bien qu'ils/elles soient généralement favorables à la formule normalisée, ils/elles ont signalé certains défis liés à son utilisation. Il s'agit notamment de l'absence de crédit pour la supervision d'étudiant.e.s de premier cycle dans le cadre de cours de projets de recherche, pour l'organisation d'ateliers pour les étudiant.e.s des cycles supérieurs et pour la participation aux multiples évaluations associées à l'agrément des programmes professionnels. Des préoccupations ont également été exprimées quant au fait que les heures-contact avec les étudiant.e.s ne sont pas incluses dans le calcul des crédits d'enseignement.

Enfin, ils/elles s'inquiétaient d'une forte dépendance à l'égard des professeur.e.s de l'APTPUO. Trois raisons principales ont été identifiées comme étant à l'origine d'une dépendance excessive à l'égard des professeur.e.s de l'APTPUO : la perte de membres de l'APUO dont les postes n'ont pas été pourvus; la nécessité de combler les postes vacants; et le besoin de professeur.e.s supplémentaires lorsque les programmes sont en phase de croissance. Les postes dont la nomination est à durée limitée (NDL) étaient considérés comme une solution utile, mais imparfaite. Les directeurs.trices ont fait valoir que le système centralisé actuel d'attribution des postes de l'APUO est problématique et qu'une plus grande autonomie au niveau du corps professoral dans la gestion des ressources liées à l'enseignement leur permettrait de répondre plus efficacement aux besoins d'enseignement dynamiques de leurs programmes.

U15

Au sein des institutions de U15, il existe une grande variabilité dans les disciplines représentées au sein des facultés des sciences de la santé et dans la façon dont elles sont organisées en unités structurelles telles que les écoles, les collèges ou les facultés. De telles différences ont rendu extrêmement difficile

pour le groupe de travail de recueillir des données qui permettraient une comparaison systématique et fiable des charges d'enseignement entre l'Université d'Ottawa et les facultés des sciences de la santé des autres universités de U15.

5.5 Faculté de droit, droit civil et Common Law

Charge d'enseignement de base : 12 crédits

Moyenne (Données 2021-22) : 9 crédits (droit civil) et 7,8 (Common Law)

Médiane (Données 2021-22) : 8,4 crédits (droit civil) et 9 crédits (Common Law)

Dégrèvement de cours disponible? Oui, pour les postes administratifs et (en droit civil) pour certaines tâches incluant les lectures dirigées et l'édition de la revue de droit

Dégrèvement de cours pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs? Non

Aperçu

La charge d'enseignement standard en droit civil et en Common Law est de 12 crédits. Il n'y a généralement pas de crédits pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs ou pour la plupart des subventions externes, à l'exception des partenariats majeurs. Auparavant, il existait un système de points pour les supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs en droit civil, mais cela a été interrompu parce que l'accumulation de crédits était devenue financièrement insoutenable. En droit civil, des crédits standard sont alloués à certaines tâches, notamment la supervision de lectures dirigées et la révision de la revue de droit de la Faculté.

Le principal mécanisme de détermination de la charge d'enseignement dans les deux facultés est la consultation collégiale. Le processus collégial commence en octobre, lorsque les vice-doyen.ne.s en Common Law ou le/la doyen.ne en droit civil communiquent avec les professeur.e.s au sujet de leurs préférences en matière d'enseignement et d'horaires. L'objectif est d'établir des attributions d'enseignement d'ici la fin du mois de janvier et d'afficher les postes à temps partiel en mars afin que les cours et les professeur.e.s puissent être annoncés aux étudiant.e.s bien avant l'inscription. Les professeur.e.s enseignent souvent les mêmes cours, selon le même horaire, année après année.

Enquête

Enseignement : Le fait que les grands cours d'introduction et les petits séminaires comptent pour trois crédits, même s'ils exigent des quantités de travail différentes, a été considéré comme problématique. Un meilleur accès au soutien des assistant.e.s d'enseignement a été demandé. La charge d'enseignement a été jugée élevée par rapport aux facultés de droit comparables. Sans assistant.e.s d'enseignement, la charge de notation des travaux peut être élevée, en particulier pour ceux/celles qui ont plusieurs sections de grandes classes. Les interactions entre les étudiant.e.s étaient également considérées comme fréquentes et chronophages. Les heures-contact avec les étudiant.e.s, telles que stipulées à l'annexe J de la convention collective, n'étaient pas perçues comme étant respectées.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : La reconnaissance de la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs a été demandée par deux répondant.e.s. Certain.e.s professeur.e.s reçoivent de nombreuses demandes de supervision en raison de leur domaine de spécialisation, ce qui

entraîne des inégalités.

Recherche : Un soutien supplémentaire à la recherche par la mise à disposition d'assistant.e.s de recherche a été demandé, de même qu'un soutien pour ceux/celles qui ont de grands projets de recherche.

Service à la communauté : Une étude visant à mieux évaluer le temps consacré aux activités de service a été proposée. Il a également été suggéré d'établir des limites au nombre de comités et d'activités de services administratifs que l'on peut demander à des personnes d'effectuer, et de fournir un soutien administratif supplémentaire pour réduire la charge globale des professeur.e.s.

Équité/justice : On avait l'impression qu'un manque de transparence dans l'attribution de la charge de travail à l'échelle de la Faculté pouvait donner lieu à des perceptions de favoritisme. Il était souhaitable d'inclure des informations sur la taille des classes dans l'attribution de la charge de travail. L'impact global sur les membres du corps professoral des changements survenus au cours des dernières années a été décrit comme épuisant.

Tournée d'écoute

Selon les doyen.ne.s et les vice-doyen.ne.s que le groupe de travail a rencontré.e.s, le système actuel de répartition de la charge de travail a été perçu comme fonctionnant bien tant en droit civil qu'en Common Law. Il a toutefois été noté que l'approche repose fortement sur la collégialité. Parmi les nuances qui nécessitent une discussion collégiale, mentionnons les différences dans la taille des classes, les crédits pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs et les études dirigées, le nombre et le type d'évaluations dans les cours, l'intensité et la nature de l'interaction avec les étudiant.e.s dans les cours et le mode de prestation. Les doyen.ne.s ont le pouvoir discrétionnaire d'apporter des ajustements à la valeur d'un cours particulier dans une charge d'enseignement, ou à la charge d'enseignement globale d'un.e professeur.e, en fonction de ces facteurs. En Common Law, un groupe de travail étudie actuellement la question de l'enseignement en ligne et formulera des recommandations qui pourraient inclure une méthode permettant de reconnaître la relation entre la modalité d'enseignement et la valeur de la charge de travail.

Il a été noté que, surtout en l'absence d'assistant.e.s d'enseignement, un soutien administratif accru pour les membres du corps professoral pourrait être un mécanisme utile pour équilibrer les anomalies dans la charge de travail et réduire la proportion globale allouée aux tâches administratives. On avait l'impression que les universités comparables offraient un soutien administratif plus généreux qui comprenait souvent les services d'un parajuriste dont l'expertise particulière est précieuse sur le plan stratégique. L'évolution vers des évaluations plus formatives dans de nombreux cours, pour des raisons pédagogiques, suggère que le soutien administratif n'est qu'une solution partielle à un problème potentiel qui pourrait, dans une autre faculté, être résolu avec des assistant.e.s d'enseignement.

U15

Dans l'ensemble des universités de U15, quatre cours semblent être la charge d'enseignement normale dans la majorité des facultés de droit, bien que certaines aient changé ou soient en train de passer à trois cours dans le but déclaré de faire avancer la recherche.

5.6 Faculté de médecine

La Faculté de médecine répartit la charge de travail d'une manière sensiblement différente de celle

employée par les autres facultés de l'Université d'Ottawa. Le groupe de travail n'a pas été en mesure de recueillir des données utiles sur la charge de travail à partir de l'IRP, ce qui est une limite connue. Les réponses des membres de la Faculté de médecine à l'enquête sont incluses dans l'aperçu ci-dessous, car elles demeurent pertinentes pour toute discussion sur les charges d'enseignement normales.

Enseignement : Les charges d'enseignement dans cette faculté sont considérées comme étant significativement plus élevées que dans les universités comparables fortement axées sur la recherche, ce qui nuit aux activités de recherche des membres du corps professoral. Un soutien accru de la part des assistant.e.s d'enseignement, en particulier lorsqu'un.e professeur.e n'est pas co-enseignant.e, a été demandé. Certain.e.s répondant.e.s ont souligné la nécessité d'une plus grande reconnaissance du travail nécessaire à l'élaboration de nouveaux cours et à la mise à jour des cours existants, ainsi que des postes de direction.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Il a été suggéré que les supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs soient mieux reconnues dans la charge de travail des professeur.e.s.

Recherche : Il a été suggéré de mieux reconnaître l'intensité de la recherche des individus, avec des distinctions plus nuancées entre le poste de CP dans le cadre de certains types de subventions de recherche et de rapports de recherche de premier plan versus être un.e collaborateur.trice et un.e contributeur.trice. La quantité de travail nécessaire à l'examen par les pairs a également été identifiée.

Service à la communauté : Plusieurs répondant.e.s ont mentionné le fait que les tâches administratives sont confiées aux professeur.e.s, y compris l'horaire des soutenances de thèse et des examens de synthèse. L'examen des demandes de subvention et la participation à des comités ont été jugés onéreux.

Équité/justice : Une plus grande transparence dans l'attribution de la charge de travail a été demandée, par exemple en recevant une copie des charges de travail de tous les membres, et en fournissant des données sur les charges de travail historiques des universitaires ayant des profils similaires (postes permanents d'enseignant.e.s ou fortement axés sur la recherche). Les répondant.e.s ont indiqué que certains départements estiment qu'ils/elles ne contribuent pas suffisamment à l'enseignement parce que leur enseignement n'est pas donné dans des cours assignés ou codés. Il y avait une impression de « double comptage » pour certain.e.s professeur.e.s qui obtiennent des avantages supplémentaires de la part des étudiant.e.s des cycles supérieurs qu'ils/elles sont en mesure de soutenir.

Autres : Des lacunes dans le soutien informatique ont été relevées. On a également exprimé le souhait d'une plus grande harmonisation entre le rapport annuel et l'attribution de la charge de travail. Des difficultés ont été relevées dans certains départements où l'enseignement n'est pas basé sur des cours codés et, dans le même ordre d'idées, le désir que la charge de travail annuelle reflète les exigences énoncées dans les contrats de travail.

5.7 Faculté des sciences

Charge d'enseignement de base : 18 crédits

Moyenne (Données 2021-22) : 9 crédits annuellement

Médiane (Données 2021-22) : 9 crédits annuellement

Dégrévement de cours disponible? Non. Voir l'explication pour la formule de Detellier.

Dégrévement de cours pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Non. Voir l'explication pour la formule de Detellier.

Aperçu

La « formule de Detellier » est la base sur laquelle les charges de travail du corps professoral sont attribuées dans la plupart des départements de la Faculté des sciences (voir l'annexe 7.3). Elle tient compte de facteurs tels que la taille de la classe, le fait qu'un cours comprenne ou non une composante de laboratoire, la supervision des étudiant.e.s de premier cycle et des cycles supérieurs et les contributions au service à la communauté, l'objectif étant d'atteindre une charge de travail globale de 18 crédits.

Des crédits sont également attribués à des postes administratifs importants et à des CRC/CRU. Au Département de mathématiques et de statistique (MAT), une formule différente est utilisée, en partie pour tenir compte de la diminution du nombre d'étudiant.e.s aux cycles supérieurs, mais l'esprit de la formule de Detellier est présent. MAT commence avec une base de référence de 4 cours par an, mais les personnes qui ont deux étudiant.e.s des cycles supérieurs ou plus reçoivent un dégrèvement de cours de sorte que la plupart des membres de MAT enseignent 3 cours par an. Les personnes qui ont des postes administratifs importants et les CRC/CRU reçoivent généralement des dégrèvements de cours supplémentaires.

Enquête

Enseignement : Plusieurs professeur.e.s ont indiqué qu'ils/elles croyaient qu'ils/elles enseignaient trop par rapport à d'autres universités fortement axées sur la recherche. La perception est que 6 crédits sont plus habituels. Plusieurs répondant.e.s ont fait remarquer que la taille des classes semble avoir augmenté dans les cours de premier cycle et des cycles supérieurs, et ont exprimé leur souhait qu'elle soit réduite. L'enseignement en anglais et en français était perçu comme un fardeau supplémentaire pour les professeur.e.s de l'Université d'Ottawa, comparativement à d'autres universités. Un.e répondant.e a fait remarquer que les exigences excessives liées à la charge de travail pourraient avoir une incidence sur la qualité de l'enseignement. Les différences entre les cours en termes de quantité de travail requise devraient être mieux reconnues, y compris le temps nécessaire à la préparation de certains cours. L'annulation de cours après l'attribution des charges de travail a pour conséquence que certain.e.s professeur.e.s ont une charge de travail réduite alors que ce n'est pas le cas pour d'autres. Cela a été considéré comme inéquitable. Pour ceux/celles qui enseignent en français, les classes plus petites signifient souvent qu'ils/elles ne reçoivent pas d'assistant.e.s d'enseignement/de correcteurs.trices. Certain.e.s répondant.e.s ont exprimé le souhait d'avoir des professeur.e.s à la charge d'enseignement plus substantielle.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Certain.e.s répondant.e.s étaient d'avis que les supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs devraient être davantage prises en compte dans leur charge de travail.

Recherche : Il y a eu une certaine confusion dans plusieurs commentaires concernant la contribution de la recherche au calcul de la charge de travail dans cette faculté, et il a été suggéré que les résultats et les répercussions devraient être pris en compte.

Service à la communauté : De nombreux.euses répondant.e.s ont souligné l'augmentation du fardeau des tâches administratives qui, selon eux/elles, ont été confiées aux professeur.e.s au cours des dernières années. Un soutien administratif supplémentaire a été demandé. Une meilleure reconnaissance des différents types de contributions au service à la communauté a été souhaitée, notamment : des engagements à l'extérieur de l'université, tels que des sociétés professionnelles, des tâches éditoriales,

etc. Des inégalités ont été perçues par ceux/celles qui sont fortement engagé.e.s dans des activités de recherche et de service à la communauté et qui sont pourtant tenu.e.s d'enseigner de la même manière que ceux/celles qui ne le sont pas. Il a été suggéré que les points associés aux contributions pour services à la communauté soient clarifiés dans la formule de Detellier.

Équité/justice : Un problème a été soulevé avec la formule de Detellier, en vertu de laquelle elle réduit la charge de travail des sections de cours répétées, même lorsqu'elles sont enseignées dans des langues différentes. Compte tenu de la difficulté de trouver des personnes qualifiées pour enseigner en français, cela a été jugé injuste pour ceux/celles qui offrent à la fois des sections en anglais et en français d'un cours. L'effort global requis pour l'enseignement en français a également été suggéré comme étant plus important. Les titulaires de chaires de recherche qui obtiennent un dégrèvement d'enseignement au début de leur carrière sont en mesure de maintenir ces niveaux au fil du temps, ce qui était considéré comme injuste pour les autres.

Quelques membres ont eu l'impression que certain.e.s collègues avaient été en mesure d'obtenir de meilleures charges de travail grâce à des négociations avec le/la doyen.ne, y compris l'enseignement de petits cours spécialisés. Il a été suggéré de permettre le passage de postes administratifs d'un.e membre à l'autre afin de promouvoir la justice, de sorte que les individus ne soient pas « propriétaires » de tâches particulières. Il a été suggéré que des accommodements soient pris pour les professeur.e.s qui reviennent d'un congé parental.

Tournée d'écoute

La formule de Detellier, établie de longue date et formalisée, est appréciée pour promouvoir la transparence et la clarté, et pour réduire le potentiel d'inégalités. Les participant.e.s à cette discussion l'ont jugée utile et ont exprimé le désir de poursuivre avec quelques modifications.

L'une des plus grandes préoccupations exprimées concernait la possibilité que le système de charge de travail change, peut-être à la suite d'une décision imposée par l'administration centrale. Ceci incluait notamment la crainte que la charge de travail soit uniformisée à l'échelle de l'université, ce qui obligerait les professeur.e.s de la Faculté des sciences à enseigner davantage qu'ils/elles ne le font actuellement. Il a été suggéré que, si cela se produisait, cela précipiterait un exode massif de professeur.e.s vers d'autres universités.

Les participant.e.s ont reconnu qu'il y avait un désir chez de nombreux.euses membres de leur département d'enseigner moins, mais qu'ils/elles estimaient généralement que même si l'enseignement à la Faculté tendait vers le haut de la liste des universités comparables, c'était acceptable.

L'enseignement dans des classes plus grandes peut potentiellement donner lieu à des inégalités dans la charge de travail, mais la plupart des départements tentent d'équilibrer les charges d'enseignement dans l'ensemble de la Faculté. C'est parfois difficile. Il a été noté, par exemple, que certain.e.s professeur.e.s peuvent développer un sentiment voulant que l'enseignement de certains cours leur revienne. Certains départements souhaitent également s'assurer que les cours de première année soient dispensés par des professeur.e.s compétent.e.s afin d'attirer des étudiant.e.s dans leurs programmes.

Dans la plupart des départements, les contributions au service à la communauté n'étaient généralement pas considérées comme trop problématiques, à l'exception de quelques professeur.e.s qui ne contribuent pas adéquatement aux comités dont ils/elles font partie. On a l'impression qu'il y a peu de responsabilité ou de conséquences lorsque de telles situations se présentent, mais qu'il devrait y en avoir. Une certaine frustration a été exprimée en ce qui concerne les systèmes administratifs, en particulier lorsqu'il n'y a pas

suffisamment de soutien lors des changements.

Des questions ont été soulevées quant à la capacité de la Faculté de s'acquitter du mandat de bilinguisme de l'Université, soulignant qu'un examen des programmes de premier cycle effectué il y a quelques années a conclu que la Faculté n'était pas en mesure de le faire à ce moment-là. Il serait souhaitable d'avoir plus de cours enseignés en français, mais la disponibilité de collègues francophones pour enseigner est limitée.

Enfin, la valeur des assistant.e.s d'enseignement s'est exprimée par le désir d'améliorer l'expérience étudiante en permettant des pédagogies qui pourraient être plus exigeantes en matière de main-d'œuvre et, pour les étudiant.e.s des cycles supérieurs, de fournir une source importante de revenus. La formation d'étudiant.e.s des cycles supérieurs est essentielle pour que les professeur.e.s de sciences demeurent admissibles aux subventions à la découverte du CRSNG.

U15

Des renseignements sur les universités de U15 ont été recueillis en communiquant avec des professeur.e.s de douze universités et des doyen.ne.s de quatre universités. Les informations obtenues suggèrent que les professeur.e.s de la Faculté des sciences enseignent davantage que ceux/celles de la plupart des autres universités de U15. Sur la base des données recueillies auprès des professeur.e.s contacté.e.s, la charge d'enseignement moyenne est de 2,3 cours par an, avec des valeurs allant de 2 cours par an (dans 4 écoles de U15) à 3 cours par an (dans 1 école de U15). En général, la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs n'est pas prise en compte dans la charge d'enseignement, à l'exception des écoles situées à l'extrémité supérieure de la fourchette de charge d'enseignement, où la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs peut être utilisée pour réduire la charge d'enseignement ou est intégrée à la charge de travail globale. La taille de la classe est généralement prise en compte, bien que souvent pas explicitement : une approche couramment rapportée consistait pour un.e professeur.e à enseigner un cours de plus grande taille de première ou de deuxième année (généralement avec des assistant.e.s d'enseignement) et un cours plus petit d'année supérieure dans le domaine d'expertise de l'individu. Ceux/celles qui ont des postes administratifs importants et ceux/celles qui sont titulaires de chaires de recherche bénéficient généralement d'un certain allègement des tâches d'enseignement.

Le processus de détermination des charges d'enseignement était très variable d'une université à l'autre. Dans certains cas, le processus reposait sur une négociation individuelle avec le président ou le chef du département. À l'autre extrémité du spectre, les professeur.e.s d'un domaine disciplinaire organisaient leurs attributions d'enseignement, le chef du département examinant et rationalisant les soumissions des différents groupes. Dans de nombreux cas, l'approche se situait entre ces deux extrêmes, avec à la fois un processus consultatif et une négociation individuelle. Dans la plupart des cas, mais pas tous, les charges d'enseignement finalisées sont partagées entre les départements.

L'information recueillie lors des discussions avec les doyen.ne.s était similaire, mais l'accent était mis sur les charges d'enseignement nominales plutôt que réelles. Un.e doyen.ne a fait remarquer que, dans le système de mérite de son université, le rendement en matière d'enseignement est classé de la même manière que le rendement en recherche du point de vue de la détermination du mérite, et que cela était important pour accorder de la valeur à l'enseignement. Un.e autre doyen a souligné l'utilité des formulaires détaillés de « Record of Activity » que chaque membre du corps professoral est tenu de remplir chaque année. Les quatre doyen.ne.s ont fait remarquer que la charge d'enseignement varie d'un département à l'autre.

5.8 Faculté des sciences sociales

Charge d'enseignement de base : 12 crédits (15 en travail social, 18 en psychologie)

Moyenne (Données 2021-22) : 9,3 crédits

Médiane (Données 2021-22) : 9 crédits

Dégrèvement de cours disponible? Oui, pour les postes administratifs, différent.e.s titulaires de chaires de recherche, directeurs.trices de département, nouveaux.elles professeur.e.s

Dégrèvement de cours pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs? Non, sauf en psychologie et en travail social

Aperçu

La Faculté des sciences sociales utilise un modèle de charge de travail simple qui s'applique à tous les départements, à l'exception de celui de psychologie et du travail social. La charge d'enseignement standard est de 12 crédits, à l'exclusion de ces deux départements. À l'exception des postes administratifs importants comme celui de vice-doyen.ne ou de directeur.trice de département, il n'y a pas de réduction pour le service à la communauté, la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs, les subventions de recherche externes, etc.

À l'École de psychologie, la charge d'enseignement standard est de 18 crédits, avec des réductions pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs, les subventions de recherche externes et divers types d'activités administratives. Les professeur.e.s de ce département enseignent généralement 3 cours par an et assument d'autres postes liés à l'enseignement tels que la coordination des stages, des stages pratiques et des cours d'introduction.

À la Faculté de travail social, la charge d'enseignement standard est de 15 crédits. Chaque professeur.e enseigne généralement 3 cours et prend en charge la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs qui comprend certains éléments d'enseignement des cycles supérieurs liés aux méthodologies et aux stages pratiques.

Enquête

Enseignement : Plusieurs répondant.e.s ont indiqué que les classes de grande taille et l'augmentation croissante des classes étaient un sujet de préoccupation. Il a été suggéré que les classes de plus de 40 étudiant.e.s comptent pour plus de trois crédits, en raison du fardeau global associé, par exemple, au traitement des cas de plagiat, à la préparation d'examens différés et à la formation des assistant.e.s d'enseignement. La quantité et la qualité d'assistant.e.s d'enseignement étaient préoccupantes, et l'on avait l'impression que le nombre d'heures allouées avait diminué. Le travail supplémentaire lié à l'enseignement bimodal, à la captation vidéo des cours magistraux et aux groupes de discussion en ligne a été identifié comme un défi de taille. Les différences dans le travail global de certains cours, bien que chacun d'entre eux ait la même valeur de trois crédits, ont été relevées comme un défi. Le fardeau global de la gestion des problèmes des étudiant.e.s et de la réponse à leurs courriels a été mentionné. Il a été suggéré que les professeur.e.s en début de carrière bénéficieraient d'un moins grand nombre de préparations de cours différentes et d'un plus grand nombre de cours répétés. La détermination plus précoce de la charge d'enseignement laisserait plus de temps pour la préparation, ce qui se traduirait par de meilleurs cours et moins de pression.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : De nombreux.euses répondant.e.s ont indiqué que le manque de reconnaissance des supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs était un problème central de leur charge de travail. Le nombre inégal de supervisions a également été identifié comme un problème d'équité.

Recherche : De nombreux.euses répondant.e.s ont l'impression que les résultats de la recherche ne sont pas pris en compte dans la charge de travail. Certains ont exprimé le souhait qu'une plus grande production côté recherche soit récompensée par des dégrèvements d'enseignement, y compris pour ceux/celles qui reçoivent des subventions de recherche et qui ne bénéficient actuellement pas d'un tel soutien.

Service à la communauté : La quantité de services à la communauté que l'on demande aux professeur.e.s d'accomplir a été identifiée par beaucoup comme un défi majeur, surtout en ce qui concerne les tâches administratives. De nombreuses personnes étaient d'avis que les fardeaux supplémentaires n'étaient pas suffisamment reconnus et que du personnel de soutien supplémentaire pourrait être utile. Les défis associés à la dotation des postes administratifs, comme les directeurs.trices de programme, ont été identifiés et on a eu l'impression que la charge administrative incombait trop lourdement à un trop petit nombre de personnes. La rémunération inadéquate sous forme de dégrèvements de cours et de soutien aux assistant.e.s de recherche a été considérée comme l'une des causes de ces problèmes. Des préoccupations ont également été exprimées au sujet de l'impact du « travail invisible » ou du « travail fantôme », tant en général que sur les personnes qui chercheront à obtenir la permanence et la promotion.

Équité/justice : L'inégalité des ratios étudiant.e.s-professeur.e.s au sein des départements de la Faculté, ainsi que l'inégalité des taux de service à la communauté, de recherche et de supervision, ont été signalées comme un problème d'équité. La capacité des universitaires seniors bénéficiant d'importantes subventions de recherche pour acheter des dégrèvements d'enseignement a été perçue comme créant un travail supplémentaire pour les universitaires juniors. En psychologie, le système de crédits et de dégrèvements signifie que certaines personnes peuvent se retrouver à enseigner 5 cours au lieu de 4, ce qui n'était pas considéré comme juste. Certain.e.s étaient d'avis que les collègues qui ne contribuent pas adéquatement à la supervision ou à la recherche devraient se voir attribuer des cours supplémentaires. Des appels ont été lancés en faveur d'une plus grande transparence dans le processus de répartition de la charge de travail.

Tournée d'écoute

Idéalement, dans l'ensemble de la Faculté des sciences sociales, les directeurs.trices de département jouent un rôle clé dans l'équilibre entre les attributions d'enseignement individuelles en fonction de la taille des classes, des différentes aptitudes et des circonstances de la vie. Il s'agit d'un processus collégial, mais il y a eu un débat sur ce qui se passe lorsque cela tourne mal en raison d'un besoin urgent du département ou de l'intransigeance d'un.e professeur.e. Il n'était pas clair pour les directeurs.trices de département s'ils/elles, ou les professeur.e.s individuel.le.s, décidaient en fin de compte des cours spécifiques qui leur sont assignés, ou des recours dont disposent les départements lorsque certain.e.s collègues refusent d'enseigner certains types de cours ou sont moins aptes à le faire.

Au sein des départements, la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs était perçue comme une source d'iniquité parce que le modèle de charge de travail (outre la Faculté de psychologie et de travail social) n'attribue pas de crédits à la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs. Certain.e.s

directeurs.trices de département ont estimé qu'ils/elles aimeraient envisager d'intégrer la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs à la charge de travail, ce qui apporterait un changement substantiel au modèle du « flat four » de la Faculté. La taille des classes est un autre élément qui a été considéré comme créant des inégalités, abordé en partie avec les assistant.e.s d'enseignement, mais avec des résultats inégaux entre les différents départements.

Bien que les assistant.e.s d'enseignement puissent être utilisé.e.s pour équilibrer les inégalités *au sein* des départements, le soutien des assistant.e.s d'enseignement *entre* les départements a été perçu comme une source d'iniquité parce qu'il découle de l'offre d'assistant.e.s d'enseignement aux cycles supérieurs plutôt que des besoins des départements au premier cycle. Il a été suggéré que ce problème pourrait être réglé si la Faculté jouait un rôle plus actif dans l'attribution des assistant.e.s d'enseignement afin de créer une certaine mobilité d'un département à l'autre, bien qu'il ait été reconnu que cela n'était pas toujours possible ou approprié.

Les directeurs.trices de département s'inquiétaient de l'expansion apparente des tâches administratives qui, bien qu'elles ne soient prises en compte dans aucun modèle de charge de travail, sont certainement vécues comme des éléments importants de la charge de travail réelle des professeur.e.s.

U15

Le « flat four » de la Faculté des sciences sociales est typique de ses pairs au sein de U15, avec bon nombre des mêmes nuances décrites dans cette section pour la Faculté des arts (et un chevauchement considérable au niveau des départements appartenant aux arts et aux sciences sociales de différentes universités). Dans U15, certains départements qui ont des affinités avec les sciences de la santé (psychologie) ou la gestion (affaires) ont des modèles de charge de travail qui, bien qu'exceptionnels au sein des sciences sociales, sont similaires à ceux en place dans ces autres facultés.

5.9 École de gestion Telfer

Charge d'enseignement de base : 15 crédits

Moyenne (Données 2021-22) : 9,9 crédits

Médiane (Données 2021-22) : 9 crédits

Dégrèvement de cours disponible? Oui, pour les coordonnateurs.trices de section, les directeurs.trices de programme, le financement des trois conseils subventionnaires

Dégrèvement de cours pour la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs? Non

Aperçu

À l'École de gestion Telfer, les membres réguliers de l'APUO enseignent entre trois et cinq cours, selon la productivité de la recherche. Ceux/celles qui maintiennent un profil de recherche actif en enseignent quatre. S'ils/elles réussissent également à obtenir un financement des trois conseils, ils/elles en enseignent trois. Les vice-doyen.ne.s bénéficient d'une réduction de trois cours, tandis que les coordonnateurs.trices de section (Telfer a des sections plutôt que des départements) et les directeurs.trices de programmes bénéficient d'une réduction d'un cours. Le système d'attribution actuel ne tient pas compte de la taille du cours enseigné et ne prévoit pas explicitement de libération de cours pour la supervision.

Enquête

Enseignement : Les répondant.e.s ont indiqué qu'ils/elles souhaitaient avoir une charge d'enseignement normale moins élevée, conformément à ce qu'ils/elles percevaient comme la norme dans les autres facultés du campus. Un.e répondant.e a demandé de réduire la taille des classes afin de permettre un enseignement plus efficace et d'améliorer l'engagement et l'apprentissage des étudiant.e.s. De nombreux.euses répondant.e.s ont fait état d'autres problèmes liés à la charge d'enseignement à l'École, y compris la nécessité générale de mieux valoriser les contributions en enseignement en n'utilisant pas l'enseignement supplémentaire comme « punition » pour ceux/celles qui ne sont pas considéré.e.s comme faisant partie du groupe privilégié des « étoiles de la recherche ». Les différences dans la quantité de travail nécessaire à la prestation de différents types de cours ont également été identifiées comme un problème à l'École de gestion Telfer, puisque tous les cours sont évalués à trois crédits. Il a été demandé d'examiner plus attentivement les efforts que les membres consacrent à leurs cours individuels.

Supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs : Plusieurs répondant.e.s ont indiqué que les supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs devraient être mieux reconnues dans les charges de travail.

Recherche : Le maintien de la productivité en matière de recherche tout en enseignant quatre cours a été identifié comme un défi important. Certain.e.s ont réclamé une plus grande appréciation des impacts de la recherche au sein du gouvernement et de l'industrie, et pas seulement dans le milieu universitaire, ainsi qu'une reconnaissance du travail nécessaire à la préparation des demandes de subventions de recherche plutôt que de simplement reconnaître le succès lié à l'obtention de financement. Dans le même ordre d'idées, certain.e.s aimeraient qu'une demande de subvention acceptée soit équivalente à une publication évaluée par des pairs. Il y a eu une certaine opposition à l'utilisation des classements de revues comme mesure du succès.

Enfin, un.e répondant.e a indiqué qu'il souhaitait une plus grande reconnaissance de la recherche en général.

Service à la communauté : Certain.e.s répondant.e.s étaient d'avis que le service à la communauté, comme l'enseignement, est utilisé comme une punition pour ne pas être une « étoile de la recherche ». Le souhait d'une plus grande reconnaissance générale des contributions au service à la communauté et de l'impact qu'elles peuvent avoir sur la recherche a également été exprimé.

Équité/justice : Certain.e.s répondant.e.s ont exprimé le souhait d'une plus grande transparence, comme par le passé lorsque les charges de travail étaient partagées avec l'ensemble des membres du corps professoral. De plus, une demande d'information a été demandée sur la charge de travail dans d'autres établissements. Une plus grande clarté sur la formule utilisée pour déterminer les charges de travail de l'ensemble des professeur.e.s de l'APUO. On a aussi demandé de trouver un équilibre entre les exigences associées aux différents cours qui peuvent nécessiter plus ou moins de préparation ou d'administration. Il a également été suggéré de permettre la reconnaissance des contributions exceptionnelles pour compenser l'enseignement. On a l'impression que le processus de répartition de la charge de travail perpétue les inégalités.

Autre : Il a été suggéré que les professeur.e.s titulaires aient la possibilité de transférer une partie de leurs efforts de la recherche vers le service à la communauté, ce qui pourrait atténuer une partie de la surcharge de service à la communauté perçue par les membres du corps professoral en début de carrière.

Tournée d'écoute

Les coordonnateurs.trices de section de Telfer ont refusé de rencontrer le groupe de travail parce que l'attribution des charges d'enseignement était en cours de révision à ce moment-là et qu'ils/elles ne croyaient pas qu'une réunion serait utile. Par conséquent, l'information contenue dans cette section provient de discussions internes au sein de l'École de gestion Telfer.

On s'inquiétait de la répartition de la charge de travail à l'École de gestion Telfer. Cela s'explique en partie par la perception que, bien que les règles soient assez simples, elles ne sont pas appliquées uniformément entre les membres du corps professoral. On s'est également inquiété du fait que le processus ne tient pas compte de la taille des classes, ce qui entraînerait un exode général des professeur.e.s à temps plein du programme de premier cycle, en particulier compte tenu de la croissance récente de l'offre au niveau de la maîtrise et du doctorat. De plus, le processus a été perçu comme étant trop centralisé, avec peu de participation des coordonnateurs.trices de section, ce qui a conduit à une appréciation insuffisante des contributions des membres individuel.le.s. On avait également l'impression que le service à la communauté n'était pas défini de manière adéquate et qu'il était donc disproportionné parmi les membres du corps professoral.

U15

Les écoles de commerce des U15 se répartissent en deux catégories en ce qui concerne la charge d'enseignement. Un groupe établit une charge d'enseignement standard de 3 ou 4 cours que tout le monde enseigne (p. ex., Western University, University of Toronto, McMaster, University of Manitoba), tandis que l'autre fait varier la charge d'enseignement de 3 à 5 cours en fonction de la productivité en matière de recherche (p. ex., Calgary University, McGill, University of British Columbia, Queens). Certaines écoles prennent en compte la taille des classes (en accordant des crédits supplémentaires pour les classes d'environ 200 étudiant.e.s ou plus), mais la plupart ne le font pas. Quelques écoles (University of Toronto, University of Saskatchewan) ont des volets de recherche et d'enseignement distincts.

6. Recommandations

Le groupe de travail a été chargé de formuler des recommandations sur trois préoccupations connexes.

6.1. La meilleure façon d'établir une charge d'enseignement normale entre les unités académiques et les facultés

- 1. Il est préférable de laisser aux facultés le soin de décider du modèle de charge de travail à mettre en œuvre.** Quel que soit le modèle choisi par une faculté donnée, il sera important que la mise en œuvre du modèle au sein des unités académiques respecte toutes les dispositions pertinentes de la convention collective, y compris : le rôle d'un CPED (ou son équivalent) dans la prestation de conseils au/à la directeur.trice concernant la charge d'enseignement et la détermination de normes appropriées pour l'enseignement et la recherche; la création littéraire ou artistique, et les activités professionnelles; et le partage d'information avec les membres de l'APUO au sujet de leurs attributions d'enseignement et de celles de leurs collègues.
- 2. L'enseignement n'est qu'un aspect de la charge de travail. Les charges de travail devraient être équivalentes dans l'ensemble de l'Université d'Ottawa; les charges d'enseignement doivent être ajustées conformément à des unités comparables de U15.** La meilleure façon de saisir les normes disciplinaires est de comparer les unités à d'autres unités de U15, avec l'objectif global d'équité entre les membres de l'APUO, quelle que soit la faculté, ainsi que la parité avec les pairs de U15.
- 3. L'Université d'Ottawa devrait mettre en place un processus de production de reddition de compte systématique, normalisé et cohérent pour la collecte de données sur la charge d'enseignement et la charge de travail globale, et cette information devrait être partagée annuellement avec l'APUO.** La collecte de données devrait commencer par un modèle de rapports qui comprend, au minimum, les données sur les dégrèvements de cours, les renseignements sur les congés, les données sur la supervision des étudiant.e.s, le nombre de cours enseignés et la valeur des crédits correspondants, l'inscription aux cours, la langue d'enseignement et le classement académique. Le système TAPS de l'École de gestion Telfer ou une version modifiée de celui-ci peut être un modèle utile à considérer comme point de départ. Il faut reconnaître que la collecte et l'analyse de ce type de données entraînent des coûts, et que le financement de ces coûts devrait être soutenu par le budget de fonctionnement de l'université.
- 4. En plus des dispositions existantes sur l'échange d'information dans la convention collective, des données agrégées sur les charges d'enseignement normales (p. ex., la moyenne, la médiane et le mode, ainsi que le nombre de congés universitaires et de mesures d'allègement des tâches administratives) entre les facultés devraient également être partagées annuellement avec l'APUO.** En l'absence de données fiables sur les catégories d'équité, le groupe de travail n'a pas été en mesure d'évaluer empiriquement les répercussions des disparités, ni même leur existence, en particulier en ce qui concerne l'effet des déterminations de la charge de travail sur la production en matière de recherche des membres de l'APUO qui méritent d'obtenir une équité. La majorité des membres du groupe de travail recommandent que l'analyse et la détermination future de la charge de travail reflètent explicitement les objectifs déclarés de l'Université d'Ottawa en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et que l'Université d'Ottawa commence à recueillir les données nécessaires pour évaluer si et comment les charges de travail inéquitables ont une incidence sur la production en matière de recherche des membres de l'APUO issu.e.s de groupes d'équité; ces données devraient être partagées annuellement avec l'APUO. Ces membres du groupe de travail rappellent le point de vue exprimé dans le [rapport final du conseiller spécial sur la lutte contre le racisme et l'excellence](#)

en matière d'inclusion :

L'information est essentielle pour mesurer les besoins et surveiller les performances... [L]es mesures concrètes et les indicateurs spécifiques devraient être établis pour suivre les progrès accomplis et faire l'objet de rapports réguliers (p. 33).

Une voix dissidente soutient que le fait de se concentrer sur des groupes particuliers est nécessairement arbitraire et contraire à l'objectif d'égalité de traitement de tous les membres du corps professoral. À leur avis, si un groupe fait l'objet de discrimination d'une manière ou d'une autre, il est du devoir de l'université de rectifier le tir. Ils/elles soutiennent en outre que la démonstration des différences de charge d'enseignement entre les groupes ne constitue pas en soi une preuve de discrimination, et que les différences entre les groupes en termes de répartition de l'âge, du grade, de la productivité en recherche et de la faculté doivent également être prises en compte avant que toute allégation de discrimination puisse être raisonnablement avancée.

5. **L'Université d'Ottawa devrait envisager de collaborer avec Universités Canada ou un autre organisme pour commander un rapport sur la charge d'enseignement normale sur les universités de U15.** À l'heure actuelle, en raison de l'absence de données cohérentes entre les universités canadiennes, il est impossible d'établir des comparaisons empiriques des charges de travail. Le groupe de travail s'est appuyé sur les données du *Technical Report on Faculty at Work* de 2017 du Conseil des universités de l'Ontario (*seulement disponible en anglais*), sur son rapport de 2018 intitulé *Faculty at Work : The Composition and Activities of Ontario Academic Workforce*, ainsi que sur un ensemble de données intitulé *Course Load Norms for Full-Time Faculty at Ontario Universities* fourni par l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (UAPUO). Il s'agissait de l'information la plus fiable et la plus complète disponible. Compte tenu des problèmes liés à la collecte, à la cohérence et à la terminologie des données à l'Université d'Ottawa, nous avons des raisons de nous interroger sur l'efficacité de ces ressources pour les comparaisons interinstitutionnelles.
6. **Dans l'intérêt de la transparence, de la collégialité et de la bonne gouvernance, ce rapport devrait être mis à la disposition de l'ensemble des membres de l'APUO, des doyens et du personnel professionnel ayant un rôle à jouer dans les processus de charge de travail, suivi d'un rapport annuel des données mises à jour et d'analyses périodiques.**

6.2. Comment reconnaître adéquatement tous les aspects des responsabilités d'enseignement

1. **Les facultés devraient examiner les mérites de deux modèles de charge de travail qui ont fait leurs preuves et qui sont actuellement utilisés à l'Université d'Ottawa.** Sur la base de son évaluation des charges d'enseignement au sein des facultés de l'Université d'Ottawa et des universités de U15, le groupe de travail a identifié deux modèles d'attribution de la charge d'enseignement qui sont applicables au contexte de notre université et suffisamment robustes pour tenir compte des différentes réalités « sur le terrain » des facultés. Reconnaisant que les facultés devraient être en mesure de choisir leurs propres modèles, nous recommandons deux modèles, en particulier, pour celles qui cherchent à faire un changement.

Le premier modèle utilise une formule qui attribue une valeur à chaque aspect d'une charge de travail normale globale : l'enseignement (y compris le nombre de cours, les inscriptions, le type de

cours, la langue et le mode d'enseignement, le soutien d'un.e assistant.e d'enseignement ou d'un.e correcteur.trice), les contributions aux services à la communauté (nombre et portée), la supervision des étudiant.e.s (au premier cycle et aux cycles supérieurs). L'élaboration initiale et la mise en œuvre annuelle d'une formule sont toutes deux des activités à forte intensité de main-d'œuvre, mais le résultat est un modèle nuancé qui tient compte de multiples aspects de la charge de travail globale, de manière transparente et prévisible. À l'Université d'Ottawa, ce modèle est utilisé par la Faculté des sciences, et ses paramètres sont présentés à l'annexe 7.3. Le groupe de travail insiste sur le fait que la formule de la Faculté des sciences ne peut pas simplement être appliquée dans d'autres facultés sans modifier ses paramètres pour refléter les normes d'enseignement, de recherche et de service à la communauté établies à la suite d'une vaste consultation des membres du corps professoral.

Le deuxième modèle offre une charge d'enseignement fixe pour l'ensemble des professeur.e.s régulier.ère.s, avec une charge de travail globale ajustée au sein de l'unité académique en fonction de facteurs tels que le soutien des assistant.e.s d'enseignement et des correcteurs.trices, les activités de service à la communauté et la supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs. Une charge d'enseignement fixe est égalitaire et prévisible, mais elle nécessite des ajustements minutieux au sein des unités pour s'assurer que les charges de travail globales sont équitables. À l'Université d'Ottawa, ce modèle est utilisé par la plupart des départements de la Faculté des sciences sociales. En adoptant ce modèle, les facultés voudront peut-être envisager d'inclure des nuances qui favorisent leurs priorités, comme l'intensité de la recherche ou les objectifs en matière de supervision.

2. **Le poste des correcteurs.trices et des assistant.e.s d'enseignement devrait être élargi afin de mieux aider à équilibrer les inégalités dans les charges d'enseignement.** À l'heure actuelle, la convention collective prévoit l'aide d'un.e correcteur.trice lorsque le nombre d'inscription dépasse un certain seuil pour certains types de cours. Les recherches du groupe de travail montrent que cette disposition est largement perçue comme inadéquate. D'après les suggestions formulées dans l'ensemble des facultés, les correcteurs.trices et les assistant.e.s d'enseignement pourraient être utilisé.e.s pour mieux équilibrer d'autres types d'inégalités dans la charge d'enseignement, en plus du nombre d'inscriptions, et il est nécessaire d'augmenter le financement durable des correcteurs.trices et des assistant.e.s d'enseignement.
3. **La mission bilingue (français-anglais) de l'Université d'Ottawa crée des enjeux uniques en ce qui a trait aux services à la communauté et aux responsabilités en matière d'enseignement qui doivent être mieux soutenus.** À l'heure actuelle, l'Institut des langues officielles et du bilinguisme offre un certain soutien aux professeur.e.s prépermanent.e.s, mais la nécessité d'acquérir et d'améliorer le bilinguisme ne s'arrête pas à la permanence. Donner des cours dans les deux langues officielles, participer à des comités et assumer des postes de direction exigent un niveau de bilinguisme qui représente un défi notable, voire un obstacle pour de nombreux.euses professeur.e.s et créent un fardeau supplémentaire pour eux/elles.

6.3. Comment intégrer les recommandations du groupe de travail dans la convention collective

Le groupe de travail a cerné douze problèmes liés à la charge de travail qui pourraient être abordés dans la convention collective. Les questions et les suggestions pour les résoudre sont présentées dans le

tableau qui suit.

Problèmes liés à la charge de travail et leur résolution potentielle

Problème de charge de travail	Faculté	Convention collective	Résolutions potentielles (pas nécessairement mutuellement exclusives)
Disparités dans la charge d'enseignement entre l'Université d'Ottawa et les universités de U15	Arts, Éducation, Gestion, Sciences	N/A	<p>Surveillance institutionnelle des niveaux de charge de travail dans les catégories de travail convenues, y compris le nombre de cours, le nombre de préparations, le nombre d'étudiant.e.s, le nombre d'étudiant.e.s des cycles supérieurs (par niveau), etc., dans les universités de U15, à partager avec l'APUO régulièrement (potentiellement annuellement).</p> <p>De nouvelles dispositions seront ajoutées à la convention collective afin de surveiller de manière périodique les niveaux des charges d'enseignements dans les universités de U15 et d'ajuster les niveaux de l'Université d'Ottawa pour qu'ils concordent avec les normes des pairs. Par exemple, à chaque nouvelle ronde de négociations collectives.</p>
Mesure interne incohérente et incomplète de la charge de travail du corps professoral à l'Université d'Ottawa	Toutes	L'article 22.2.1.2; et/ou l'annexe J	<p>L'article 22.2.1.2 stipule : « <i>La charge d'enseignement normale actuelle par membre dans un département ou une unité sera ramenée aux niveaux de 1992-1994 si les niveaux actuels sont plus élevés.</i> » Cependant, il n'est pas possible de déterminer si les charges actuelles dépassent celles prévues à l'annexe J parce que la charge d'enseignement réelle par membre n'est pas calculée sur une base annuelle. La collecte et la diffusion de ces données sont exigées par la convention collective et doivent être fournies à l'APUO. Cela nécessitera probablement l'élaboration d'exigences en matière de communication pour les unités et les facultés des catégories identifiées à l'annexe J de la convention collective. Le développement d'outils informatiques, tels qu'une plate-forme ou un site Web dédié, pourrait aider à l'exécution de cette tâche au niveau du département ou de la faculté.</p> <p>Un remplacement adéquat de l'annexe J servirait à établir une charge d'enseignement de base et serait facilement compréhensible par toutes les parties intéressées. La recommandation 2 concernant une collecte fiable de données est un bon pas dans cette direction. Il serait essentiel de mettre à jour chaque année l'analyse comparative au sein des facultés et entre elles, ainsi qu'entre les universités de U15.</p>

Problème de charge de travail	Faculté	Convention collective	Résolutions potentielles (pas nécessairement mutuellement exclusives)
Répartition incohérente de la charge de travail globale entre l'enseignement, la recherche et les services à la communauté au sein des facultés	Toutes	Articles : 20.1 en général; et/ou 22.1.1.1 spécifiquement; et/ou 15.2	Amélioration de l'article 22.1.1.1 afin d'identifier un mécanisme (p. ex., CPED et/ou CPEF) permettant de définir ce qui constitue des niveaux de service à la communauté acceptables et exceptionnels pour les membres de l'APUO, y compris le niveau minimal de service à la communauté interne requis pour maintenir le fonctionnement collégial au sein des unités et des facultés. Cela impliquerait une petite modification de l'article 15.2.
Les facultés et les départements n'adhèrent pas aux processus de répartition de la charge de travail tels que définis dans la convention collective	Toutes	Articles : 22.2.1.4; 22.2.4; 22.2.1.1	<p>De nombreux.euses répondant.e.s à l'enquête ont indiqué ne pas connaître la façon dont les charges de travail sont réparties dans leur unité ou leur faculté. Une plus grande harmonisation des processus d'attribution de la charge de travail du corps professoral avec ceux précisés dans la convention collective, ainsi qu'une orientation des membres de l'APUO vers les articles 22.2.1.4 [Facteurs à prendre en compte lors de l'attribution des charges de travail] et 22.2.4 [qui spécifient les procédures d'attribution des charges de travail du corps professoral].</p> <p>L'article 22.2.1.1. stipule ce qui suit : « ... la charge normale d'enseignement par membre est déterminée par les charges réelles d'enseignement dans ce département pendant les années universitaires 1992-1993 et 1993-1994, selon l'annexe J ». Certaines facultés utilisent une partie de l'information contenue à l'annexe J lorsqu'elles attribuent les charges de travail à chaque membre, mais aucune n'indique aux membres comment leurs charges de travail proposées se comparent à celles qui sont présentées à l'annexe J pour chaque catégorie individuelle. L'inclusion d'une copie de la charge d'enseignement normale de la faculté ou de l'unité, telle que définie à l'annexe J (et comprenant toutes les catégories de travail considérées), ainsi que des données comparatives sur ce qui est affecté au membre au cours de l'année en cours, pourrait permettre aux facultés et aux unités de mieux respecter les dispositions de la convention collective.</p>

Problème de charge de travail	Faculté	Convention collective	Résolutions potentielles (pas nécessairement mutuellement exclusives)
Répercussions du bilinguisme sur la charge de travail	Toutes	Articles : 22.2.1.4 (j); 23.2.2 [Revue annuelle]; 23.2.4 [Évaluation formelle]; 24.2.3 [Rôles et responsabilités des évaluateurs.trices de l'enseignement]; 25.3 [Critères – pour la promotion]	<p>Reconnaissance de la charge de travail additionnelle associée à l'enseignement des cours dans les deux langues officielles, conformément à l'article 22.2.1.4j) (qui porte sur les facteurs à prendre en considération lors de l'attribution des charges d'enseignement).</p> <p>Amélioration des articles 23.2.2 [Revue annuelle] et/ou 23.2.4 [Évaluation formelle] afin de s'assurer que le travail supplémentaire lié à l'enseignement dans plus d'une langue officielle, au besoin, est pris en compte adéquatement dans les processus de revue.</p> <p>Amélioration de l'article 24.2.3 [Rôles et responsabilités des évaluateurs.trices de l'enseignement] afin de s'assurer que, lors de l'évaluation formelle de l'enseignement, les évaluateurs.trices tiennent compte des défis uniques associés à l'enseignement dans plusieurs langues.</p> <p>Amélioration des sous-articles de l'article 25.3 [qui ont trait à la promotion des membres du corps professoral] afin de tenir compte des répercussions sur la charge d'enseignement dans les deux langues officielles lors de l'évaluation des demandes de promotion.</p>
Augmentation du fardeau global des activités de service à la communauté, y compris celles qui sont liées à l'administration des programmes d'études	Toutes	Articles : 22.2.1.5; 23.1.2.4/23.2.1; Article 25.3.2.2 (d); 25.3.3.2 d); et de nouvelles lettres d'entente entre les parties	<p>Révision de l'article 22.2.1.5 afin d'y inclure un examen régulier et cohérent des activités liées au services à la communauté des membres.</p> <p>L'application uniforme de l'article 23.1.2.4 [qui porte sur le contenu des rapports annuels des membres] et de l'article 23.2.1 [qui porte sur l'évaluation du rendement d'un.e membre du corps professoral], afin de s'assurer que les contributions de service à la communauté des membres sont dûment prises en compte dans l'évaluation globale des contributions annuelles d'un.e membre à l'Université d'Ottawa.</p> <p>Pour s'assurer que des normes appropriées sont utilisées dans l'évaluation des demandes de permanence et de promotion des membres, fournissez à toutes les personnes chargées de ces évaluations des renseignements comparatifs qualitatifs et quantitatifs spécifiques liés aux normes des activités de service universitaires dans le département du/de la membre. Il s'agirait de fournir ces informations aux membres du Comité du personnel enseignant de département et du personnel, du Comité du personnel enseignant de la Faculté, des doyen.ne.s et des membres du Comité mixte.</p> <p>Renouvellement et expansion des activités de soutien offertes aux membres de l'APUO par d'autres employé.e.s de l'Université, y compris ceux/celles employé.e.s par le SSUO. Il pourrait s'agir d'un soutien dédié aux tâches administratives à forte intensité de main-d'œuvre associées à l'enseignement et au service à la communauté.</p>

Problème de charge de travail	Faculté	Convention collective	Résolutions potentielles (pas nécessairement mutuellement exclusives)
Soutien incohérent et inadéquat aux activités d'enseignement par la mise à disposition d'assistant.e.s d'enseignement	Arts, Sciences sociales	Article : 22.2.1.9 b)	<p>Ce n'est pas l'ensemble des membres de l'APUO qui connaissent les niveaux et les types d'aide à l'enseignement qui sont garanti.e.s en vertu de la convention collective. De même, les méthodes/processus utilisés pour allouer les assistant.e.s d'enseignement ne semblent pas suivre ceux spécifiés à l'article 22.2.1.9(b).</p> <p>La convention collective pourrait être élargie afin de mieux définir les catégories d'aide aux étudiant.e.s (p. ex., correcteurs.trices, noteur.euse.s, assistant.e.s d'enseignement) et, lors de l'attribution des contrats d'assistance, les différents types de contrats doivent être pris en compte afin d'assurer une répartition équitable des ressources.</p>
Reconnaissance de la supervision des étudiant.e.s aux cycles supérieurs	Toute	Articles : 22.2.1.5; 23.1.2.4; 23.2.2.2	<p>Révision de l'article 22.2.1.5 afin d'inclure explicitement la prise en compte des supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs par des membres de l'APUO lors de l'attribution des charges d'enseignement.</p> <p>Révision de l'article 23.1.2.4 afin d'inclure explicitement les activités de supervision des étudiant.e.s des cycles supérieurs par des membres de l'APUO dans leurs rapports annuels.</p> <p>Révision de l'article 23.2.2.2 afin d'inclure explicitement la prise en compte des supervisions des étudiant.e.s des cycles supérieurs par des membres de l'APUO dans le processus de revue annuelle.</p>
Reconnaissance des activités de recherche	Sciences sociales; Science; Commun Law; Sciences de la santé; Éducation; Arts	Article : 22.2.1.5	Révision de l'article 22.2.1.5 afin d'inclure explicitement la prise en compte des activités de recherche des membres de l'APUO lors de l'attribution des charges d'enseignement.
. Une plus grande transparence des activités liées à la charge de travail au sein des unités/facultés et entre celles-ci	Toutes	N/A	Les membres de l'APUO de chacune des facultés ont exprimé leur manque de connaissance des charges d'enseignement de leurs collègues, tant au sein de leurs propres unités/facultés que dans d'autres unités/facultés. Un nouvel article pourrait être élaboré et incorporé à la convention collective (ou l'article 22.2.4.2 élargi) pour s'assurer que l'information sur les charges de travail de l'ensemble des membres de l'APUO est partagée avec l'ensemble des membres et que cette information comprend également des détails sur les activités de service à la communauté des collègues et le soutien des assistant.e.s d'enseignement, et pas seulement les cours à enseigner et la taille des classes.

Problème de charge de travail	Faculté	Convention collective	Résolutions potentielles (pas nécessairement mutuellement exclusives)
Amélioration de la collecte des données et de la transparence en ce qui concerne l'équité dans l'attribution de la charge de travail	Toutes	Article : 17.1.6	<p>À l'heure actuelle, l'article 17.1.6.4 de la convention collective stipule que « <i>l'Employeur doit fournir au Comité d'équité, de diversité et d'inclusion des renseignements à jour sur la répartition des groupe désignés par les membres du personnel enseignant ayant un engagement régulier, par unité scolaire. Il faut faire la mise à jour des renseignements au besoin et au moins une fois par douze (12) mois</i> ». Cet article devrait être révisé de manière à ce que l'information soit fournie annuellement à l'APUO, en caviardant les renseignements personnels, ainsi que la charge de travail d'enseignement du personnel enseignant concerné.</p> <p>Ce nouvel article pourrait également indiquer que le « travail fantôme » des membres des groupes sous-représentés, comme le mentorat et les conseils supplémentaires aux étudiant.e.s de ces groupes, devrait être reconnu dans le processus de revue annuelle et être pris en compte dans la répartition de l'enseignement et d'autres aspects de la charge de travail.</p>
Reconnaissance de la variation de la charge d'enseignement réelle en ce qui concerne la permanence et la promotion	Toutes	Articles 25.3.2.2; 25.3.2.3; 25.3.3.3; 26.2.1	<p>À l'heure actuelle, la convention collective prévoit une autre voie pour <i>l'excellent</i> enseignement, mais pas pour l'enseignement <i>additionnel</i>. De même, il n'y a pas de disposition spécifique pour le service à la communauté excellent ou additionnel. Les articles 25.3.2.3 et 25.3.3.3 pourraient être révisés afin d'apporter davantage de soutien à la possibilité d'une promotion fondée sur l'enseignement et le service à la communauté. L'article 26.2.1 pourrait être révisé afin de préciser que le « rendement » devrait inclure tous les aspects de la charge de travail (c.-à-d. la recherche, l'enseignement et le service à la communauté).</p> <p>Un nouvel article pourrait également inclure des spécifications pour une voie alternative à la permanence et à la promotion qui reconnaît à la fois l'enseignement et le service à la communauté qui dépassent les moyennes en termes de quantité et de qualité, avec des mécanismes pour l'évaluer.</p> <p>Un nouvel article pourrait également rendre compte explicitement des variations quantitatives et qualitatives dans les activités de service à la communauté, car celles-ci se rapportent à la fois au processus de permanence et de promotion et à l'attribution de la charge d'enseignement.</p>

7. Annexe

7.1 Enquête

Demande de participation

Enquête sur la charge d'enseignement par le groupe de travail conjoint sur la charge de travail

Ce courriel est envoyé par l'APUO au nom du groupe de travail conjoint sur la charge de travail.

Le groupe de travail conjoint sur la charge de travail a été créé dans le cadre d'une lettre d'entente entre l'Université d'Ottawa et l'APUO. Notre mandat est de produire une analyse et de faire des recommandations concernant la charge normale d'enseignement des professeur·e·s de l'APUO à l'échelle de l'ensemble de l'Université.

Veuillez s'il vous plaît répondre à ce bref questionnaire afin d'éclairer notre analyse. La date limite pour répondre est le 18 novembre à 17h00.

<https://www.surveymonkey.ca/r/WYPHFPS>

Teaching Load Survey from the Joint Working Group on Workloads

This email is being sent by the APUO on behalf of the Joint Working Group on Workloads.

The Joint Working Group on Workloads was created as part of a letter of understanding between the University of Ottawa and the APUO. Our mandate is to provide an analysis of, and make recommendations concerning, the normal teaching load of APUO professors across campus.

We ask that you please complete this brief survey to help inform our analysis. The deadline to respond is 5 pm on November 18.

<https://www.surveymonkey.ca/r/WY2F5BB>

Questions de l'enquête

1. Quelle est votre principale affiliation facultaire?
2. Dans quelle mesure connaissez-vous la façon dont votre charge d'enseignement annuelle est calculée dans votre faculté?
3. À votre avis, dans quelle mesure les composantes suivantes de votre travail sont-elles prises en compte dans la détermination de votre charge de travail totale?
4. Comment votre propre charge d'enseignement annuelle se compare-t-elle à celle :
5. Quel seul changement améliorerait le plus la façon dont votre charge de travail totale (enseignement, supervision, recherche, administration/service à la communauté) est déterminée?
6. Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions pour le groupe de travail sur la charge de travail?

1. What is your primary Faculty affiliation?

2. How familiar are you with the way in which your annual teaching load is calculated in your Faculty?
3. In your opinion, how adequately are the following components of your work considered in the determination of your total workload:
4. How does your own annual teaching load compare to:
5. What one change would most improve how your total workload (teaching, supervision, research, administration / service) is determined?
6. What other comments or suggestions do you have for the Workload Working Group?

7.2 Invitation à la visite d'écoute

(L'anglais suit)

Chers directeurs de département;

Le groupe de travail sur la charge d'enseignement a été créé dans le cadre d'une lettre d'entente entre l'Université d'Ottawa et l'APUO. Notre mandat est d'analyser et de faire des recommandations concernant la charge d'enseignement des professeurs de l'APUO sur le campus.

Récemment, nous avons lancé un sondage pour connaître les perceptions des professeurs de l'APUO concernant leur charge d'enseignement, et nous espérons que vous participerez à ce sondage.

Cependant, nous aimerions également solliciter votre avis, en tant que directeurs de département, sur la façon dont les charges d'enseignement et les charges de travail totales sont déterminées dans votre unité. Selon vous, qu'est-ce qui fonctionne bien, quels sont les points de friction et comment peut-on améliorer la détermination des charges d'enseignement et des charges de travail? Nous sommes particulièrement intéressés par les questions ou les points qui sont largement applicables à toutes les unités de votre faculté.

Nous espérons avoir l'occasion de rencontrer en groupe les directeurs/directrices des départements de votre faculté, probablement avant une réunion du Comité exécutif à la fin de l'automne ou au début de l'hiver. Sinon (ou en plus), nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires par courriel, à [nom de responsable] (e-mail), responsable de notre groupe de travail pour la réunion avec les directeurs de département de la faculté des [nom de la faculté].

Nous nous réjouissons de vous rencontrer et vous remercions par avance de votre précieuse contribution à cette tâche importante.

Dear Departmental Chairs;

The Workload Working Group was created as part of a letter of understanding between the University of Ottawa and the APUO. Our mandate is to analyze and make recommendations concerning the teaching load of APUO professors across campus.

Recently, we launched a survey to gain insight into the perceptions of APUO professors concerning their teaching loads, and we hope that you will participate in this survey.

However, we also would like to solicit your input, as Departmental Chairs, on how teaching loads and total workloads are determined in your unit. What do you feel works well, what are the sticking points, and how can the determination of teaching loads and workloads be improved? We are particularly interested in issues or points that are broadly applicable across the units within your Faculty.

We hope to have the opportunity to meet with the Departmental Chairs in your Faculty as a group, likely before an Executive Committee meeting in the late fall or early winter.

Alternatively (or in addition), we welcome your input by e-mail, to [name of working group member] (e-mail address), the lead for our Working Group in meeting with the Departmental Chairs in the Faculty of [Faculty name].

We look forward to meeting with you, and thank you in advance for your valuable contribution to this important task.

7.3 Formule de Detellier

Grille d'analyse des charges de travail à la faculté des sciences Prémisses :

- a. La grille d'analyse tente de tenir en compte divers facteurs dans la charge de travail, selon l'esprit de 22.2.1 en général, et, plus particulièrement, de 22.2.1.2. et de 22.2.1.3.
- b. La grille d'analyse est basée sur l'attribution d'unités de charge de travail, définies ci-dessous. Les unités sont des multiples de 0.5.
- c. l'hypothèse de base sur laquelle est construite cette grille est qu'un professeur.e régulier, impliqué de façon normale dans les activités de service à la communauté universitaire ne conduisant pas à des dégrèvements, et n'étant pas membre de la FESP, enseignerait six cours de 3 crédits à des classes de moins de 100 étudiant.e.s. Aucun de ces cours ne seraient nouveaux. Les fonctions de ce professeur.e incluent aussi des activités savantes selon 20.3, étant bien entendu que 22.2.1.5 peut s'appliquer. Cette charge de travail correspond à 18 unités d'enseignement selon la grille ci-dessous. Elle sert de balise au raisonnement menant à l'élaboration de la grille d'analyse.
- d. Il est bien sûr illusoire de penser que cette grille puisse s'appliquer de façon rigide, en attribuant exactement 18 unités à chaque professeur, et que, dès lors, la charge de travail serait parfaitement identique pour tout un chacun. Elle peut cependant fournir une indication générale de la charge de travail. Dans un même département, on s'attend à ce que la charge de chacun soit comprise dans une fourchette entre la moyenne du nombre d'unités + ou - la déviation standard. On s'attend aussi à ce que la distribution soit devenue assez homogène sur une moyenne de 3 années.
- e. en aucun cas, le nombre d'unités pour un cours donné ne peut être plus du double du nombre de crédits pour ce cours.
- f. les charges administratives (dégrèvements) sont ajustées en tenant compte des charges de travail estimées et correspondant à la fonction. Les CRC sont exclus de l'analyse pendant les deux premières années de leur mandat.

- g. la formule utilisée pour établir le nombre d'unités correspondant à la supervision de chercheurs est telle que le nombre maximum d'unités est de 15.
- h. la grille d'analyse suppose que les charges administratives normales, ne donnant pas lieu à des dégrèvements, soient réparties de façon équitable entre les membres du département.
- i. Les charges de travail liées à l'appartenance à la FESP (comités de thèse, jury de thèse, présidence de jury de thèse, jury d'examen de synthèse, jury de proposition de recherche, assistance aux séminaires d'étudiant.e.s gradués, ...) correspondent à 1 unité. Il est entendu que ces charges de travail sont réparties équitablement entre les membres de la FESP.
- j. La grille d'analyse suppose que les assistant.e.s à l'enseignement sont répartis de façon équitable par le département, entre les différents cours, en tenant compte du nombre des étudiant.e.s.
- k. Les années sabbatiques entières sont exclues de cette analyse. On s'attend à ce que les professeur.e.s continuent à superviser leurs étudiant.e.s gradués et chercheurs postdoctoraux durant les sabbatiques. La demi-année résultant d'un sabbatique de 6 mois correspond à 9 unités. La supervision des étudiant.e.s gradués durant les 6 mois de sabbatique n'est pas incluse dans l'analyse.
- l. la grille d'analyse ne s'applique pas pour l'instant au département de Mathématiques et Statistiques, qui a développé une approche particulière.

Grille d'analyse

1. Enseignement proprement dit (cours gradués ou sous-gradués) :

- 1 crédit (cr) de cours (13 sem x 1hr) = 1 unité (u); (moins de 100 étud.)
- 1 crédit de labo (13 sem x 2h) = 1 u (moins de 200 étud.)
- par supplément de 50 étud. (cours) ou de 100 étud. (lab) : 0.5 u additionnelle, jusqu'à un maximum, typiquement, de 5.5 u (cours de 3 cr) et de 3.5 u (voir « e » ci-dessus).
- cours ou labos répétés (sections différentes, même session) : 3 cr = 1.5 u (ou 50 % du nombre d'unités du cours ou labo répété).
- cours ou labos répétés (langue différente; même session) : 3 cr = 2 u (ou 2/3 du nombre d'unités du cours ou labo répété).
- Nouveau cours pour l'enseignant : 1u (pour un cours de 3 cr)

2. Supervision d'étudiant.e.s gradués :

(a) Application de la formule : $\#u = aN/(a-b+N)$

#u est le nombre d'unités attribuées

N : # étudiant.e.s gradués au 1er février de l'année précédant la charge de travail

a et b sont des constantes ajustables, choisies a=15 et b=1, de sorte que si N=1, u=1 et #u maximum est 15. (un nombre infini d'étudiant.e.s conduirait à un nombre de 15 unités; 5 étudiant.e.s correspondant à 4u; 10 à 6u))

Ainsi, $\#u = 15N/(14+N)$

3. Participation aux divers enseignements gradués non tenus en compte par ailleurs, du fait de l'appartenance à la FESP (voir prémisses) : 1 u

4. Supervision d'étudiant.e.s de 4ème année (projet de recherche)

1 u attribuée par étudiant supervisé au 1er février de l'année précédant la charge de travail (projets de recherche de 8 à 10 crédits), **avec un maximum de 3 unités.**

5. Charges administratives régulières :

Vice-doyens :	9 u
Directeurs.trices de département :	9 u
Directeurs.trices de programmes interdisciplinaires :	x u*
Directeurs.trices de programmes gradués :	x u*
Directeurs.trices de centres de recherche, ou équivalent particulières	x u* Autres charges administratives x u*

* Le nombre exact d'unités est laissé à la discrétion des directeurs.trices de département à titre de recommandation au doyen.

6. Exemples d'autres charges pouvant être considérées :

Membre de Comité de pairs (CRSNG, ...)	3 u
Chaire de Recherche du Canada (après 2 ans)	50 % de réduction
Chaire de Recherche de l'Université	3u

7. Nouveaux professeurs

Pendant les 2 premières années; 50 % de la tâche d'enseignement

8. Congé sabbatique

année entière : exclue de l'analyse

6 mois : 9 u; supervision de chercheurs non comptabilisée durant le congé.

Workload analysis grid Faculty of Science – Principles

- The analysis grid tries to account for various factors in the workload, according to the spirit of Collective Agreement section 22.2.1 in general, and, more specifically, of 22.2.1.2. and 22.2.1.3.
- the analysis grid is based on the assignment of workload units, defined below. The units are multiples of 0.5.
- the basic assumption on which this grid is constructed is that a regular professor, normally involved in service activities to the university community that do not lead to discounts, and not being a member of FESP, would teach six 3-credit courses to classes of less than 100 students. None of these courses would be new. The duties of this professor would also include scholarly activities as per 20.3, with the understanding that 22.2.1.5 may apply. This workload corresponds to 18 teaching units according to the grid below. It serves as a guideline for the reasoning leading to the development of the analysis grid.

- e. It is of course illusory to think that this grid can be applied in a rigid way, by assigning exactly 18 units to each teacher, and that, therefore, the workload would be perfectly identical for everyone. It can, however, provide a general indication of the workload. In the same department, it is expected that everyone's workload will be within a range between the average number of units + or - the standard deviation. The distribution is also expected to have become fairly homogeneous over an average of 3 years.
- f. Under no circumstances may the number of units for a given course be more than twice the number of credits for that course.
- g. administrative charges (rebates) are adjusted for estimated workloads corresponding to the function. CRCs are excluded from the analysis during the first two years of their mandate.
- h. the formula used to establish the number of units corresponding to the supervision of researchers is such that the maximum number of units is 15.
- i. the analysis grid assumes that normal administrative burdens, not giving rise to rebates, are distributed equitably among the members of the department.
- j. The workload related to membership of the FESP (thesis committees, thesis jury, thesis jury presidency, synthesis examination jury, research proposal jury, attendance at graduate student seminars, ...) corresponds to 1 unit. It is understood that these workloads are distributed equitably among the members of the FESP.
- k. The analysis grid assumes that teaching assistants are distributed equitably by the department, between the different courses, taking into account the number of students.
- l. Whole sabbatical years are excluded from this analysis. Professors are expected to continue to supervise their graduate students and postdoctoral fellows during sabbaticals. The half year resulting from a 6-month sabbatical corresponds to 9 units. The supervision of graduate students during the 6-month sabbatical is not included in the analysis.
- m. The analysis grid does not currently apply to the Department of Mathematics and Statistics, which has developed a particular approach.

Analysis grid

1. Teaching itself (graduate or undergraduate courses):
 - 1 course credit (cr) (13 weeks x 1 hour) = 1 unit (u); (less than 100 students).
 - 1 lab credit (13 sem x 2hrs) = 1 u (less than 200 studies)
 - 1 lab credit (13 weeks x 2hrs) = 1 u (less than 200 students) - per additional 50 students. (course) or 100 students. (lab): an additional 0.5 u, up to a maximum, typically, of 5.5 u (3 cr courses) and 3.5 u (see "e" above).
 - Repeated courses or labs (different sections, same session): 3 cr = 1.5 u (or 50% of the number of units of the repeated course or lab).
 - Repeated courses or labs (different language; same session): 3 cr = 2 u (or 2/3 of the number of units in the repeated course or lab).
 - new course for the teacher: 1u (for a 3 cr course).

2. Supervision of graduate students:

(a) Application of the formula: $\#u = aN/(a-b+N)$ $\#u$ is the number of units allocated

N : # graduate students as of February 1st of the year preceding the workload a and b are adjustable constants, chosen $a=15$ and $b=1$, so that if $N=1$, $u=1$ and $\#u$ maximum is 15 (an infinite number of students would lead to 15 units; 5 students correspond to 4u; 10 to 6u)).

So, $\#u = 15N/(14+N)$

3. Participation in the various graduate courses not otherwise taken into account because of membership in the FESP (see premises): 1 u

4. Supervision of 4th year students (research project): 1 u assigned per student supervised as of February 1st of the year preceding the workload (research projects of 8 to 10 credits), with a maximum of 3 units.

5. Regular administrative credit values: Vice-Deans: 9 u

Department heads: 9 u

At Department Chair's recommendation:

- Directors of interdisciplinary programs: x u
- Directors of graduate programs: y u
- Directors of research centers, or equivalent, or other special admin duties: z u

* The exact number of units is to be left to the discretion of Departmental Chairs as a recommendation to the Dean.

6. Examples of other charges that may be considered:

- Evaluation Group Member (e.g. NSERC-level intensity): 3 units
- Canada Research Chair (after 2 years): 50% teaching reduction
- University Research Chair: 3 units

7. New teachers: For the first 2 years; 50% of the teaching role

8. Sabbatical leaves:

- Full year: excluded from analysis
- months: 9 u
- Supervision of research group members is not counted during leave periods