

Négocier la parité pour les bibliothécaires et les archivistes

Produit en décembre 2018 et mis à jour en novembre 2021

Table des matières

Introduction	3
Droits académiques	3
Liberté académique	4
Gouvernance collégiale	4
Classement par rang et permanence	5
Équilibre des fonctions académiques et de la charge de travail autre	6
Recherche et travaux d'érudition	6
Normes de l'unité	6
Congés sabbatiques et congés d'études	7
Congés de recherche	7
Heures de travail	8
Travail autonome et à l'extérieur du campus	8
Travail de soir et de fin de semaine	9
Un jour par semaine pour des tâches non prévues	9
Dégagement	9
Descriptions de tâches individuelles	9
Modifications temporaires apportées à la charge de travail	10
Effectif	10
Changement de responsabilités	11
Conclusion	12
Annexe I	13

Introduction

Dans le passé, les bibliothécaires et les archivistes n'étaient pas reconnus partout comme des membres à part entière de leurs communautés universitaires respectives. Ils étaient marginalisés dans une « profession féminine¹ » et se situaient quelque part entre le personnel de soutien et le corps professoral². Cette vision se reflétait généralement dans la culture administrative hiérarchique qui leur accordait peu de droits professionnels ou académiques.

Pour reconnaître l'appartenance de ces professionnels au personnel académique, les politiques et les conventions collectives se sont lentement modernisées, la parité avec les professeurs faisant progressivement son chemin, ronde après ronde de négociation collective.

Le présent numéro de l'*Actualité en négociation*, préparé en étroite collaboration avec le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'Association canadienne des professeures et des professeurs (ACPPU), passe en revue les dispositions actuelles des conventions collectives ayant trait aux conditions d'emploi des bibliothécaires et des archivistes, dont celles qui mettent de l'avant la parité avec le corps professoral et reflètent les besoins des bibliothécaires et des archivistes.

Droits académiques

La définition, dans les conventions collectives, des bibliothécaires et des archivistes comme des membres distincts du reste du personnel académique constitue l'un des freins les plus pernicioseux à la reconnaissance de leurs droits académiques. Les employeurs ont beau jeu de faire obstacle aux avancées, à leurs yeux coûteuses, des droits académiques des bibliothécaires et des archivistes si ces derniers ne sont pas reconnus comme des membres à part entière du personnel académique dans les conventions collectives. Cependant, certaines

Il y a parité quand les « conditions d'emploi » des bibliothécaires et des archivistes sont « analogues à celles des autres membres du personnel académique³ », notamment en ce qui concerne le système de classement par rang, les promotions, la permanence, les congés sabbatiques et les congés d'études et de recherche, et le droit de s'investir dans des activités d'érudition et de service. La recherche de la parité avec le corps professoral fait partie intégrante de la mobilisation pour faire reconnaître les bibliothécaires et les archivistes comme des membres à part entière du personnel académique et dont l'objectif final est la négociation d'une convention collective comportant des dispositions communes dans tous les domaines où la parité est réalisable.

associations de personnel académique ont négocié des dispositions établissant le plein statut des bibliothécaires et des archivistes dans le corps académique, comme l'illustre la convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne, où les bibliothécaires et les archivistes sont définis comme des membres du « corps professoral » détenant implicitement tous les droits accordés aux professeurs et où les différences ou les exceptions découlent de la nature de leur pratique professionnelle :

Article 1.30 Définitions

1.30.1 (n) i. Les Membres du corps professoral à temps plein de l'Université signifient les employés nommés selon les modalités d'un contrat permanent, à l'essai, ou à durée limitée, en vue de remplir les fonctions suivantes : (a) enseignement, y compris la supervision / les fonctions de bibliothécaire professionnel / la gestion des archives; (b) travaux d'érudition; et (c) fonctions touchant la régie et l'administration de l'Université en vertu de l'Article 5.15, Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels⁴.

1. Harriet M. Sonne de Torrens, « Academic Librarianship: The Quest for Rights and Recognition at the University of Toronto », dans Jennifer Dekker et Mary Kandiuk, éd., *In Solidarity*, (Sacramento, Californie), Library Juice Press, 2014, p. 83.

2. Leona Jacobs, « Academic Status for Canadian Academic Librarians: A

Brief History », dans Jennifer Dekker et Mary Kandiuk, éd., *In Solidarity*, (Sacramento, Californie), Library Juice Press, 2014, p. 23.

3. Énoncé de principes de l'ACPPU, [Statut académique des bibliothécaires et leur participation à la gouvernance](#), novembre 2018.

4. Convention collective de l'Association des professeures et des

Liberté académique

La liberté académique est essentielle aux bibliothécaires et aux archivistes, comme l'indique l'[Énoncé de principes de l'ACPPU sur la liberté académique](#), pour les mêmes raisons qu'elle est essentielle aux autres membres du personnel académique, notamment face aux questions controversées touchant l'érudition et la gouvernance. La liberté académique des bibliothécaires et des archivistes prend aussi tout son sens dans d'autres circonstances particulières faisant appel à leur jugement professionnel. Les bibliothécaires sont appelés à faire des évaluations critiques des communications et des publications savantes et peuvent alors subir des pressions des éditeurs, des institutions et d'autres groupes ayant des intérêts en jeu. Ce travail doit être reconnu et protégé, car il représente une manifestation d'expression de la liberté académique. Les associations devraient revoir la disposition sur la liberté académique pour s'assurer qu'elle :

- confère aux bibliothécaires et aux archivistes la liberté de faire des analyses critiques aux fins du développement des collections, de l'enseignement et de toute autre tâche nécessitant un œil critique;
- permet aux archivistes d'utiliser leur jugement pour autoriser l'accès aux archives conformément aux directives des donateurs et aux lignes de conduitesur la conservation des documents;
- prévoit la communication des résultats des bibliothécaires et des archivistes sans restriction ou sans crainte de représailles;
- confirme les tâches des bibliothécaires et des archivistes, y compris le refus de pratiquer la censure ou de l'autoriser, dans n'importe quel secteur de l'établissement ou ailleurs.

L'article suivant tiré de la convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid-Laurier illustre bien le type de libellé qui garantit ces protections:

Article 7 Liberté académique

7.1 La quête du savoir et sa libre expression sont essentielles au bien commun de la société. La liberté académique dans l'Université est indispensable pour que ces deux éléments soient présents dans les activités d'enseignement, d'érudition et de recherche de l'Université. Ni l'Université ni l'Association ne doivent empêcher de quelque façon que ce soit les membres d'exercer les droits que la loi leur confère et leur imposer des sanctions lorsqu'ils le font. Les parties s'engagent à ne pas porter atteinte à la liberté académique individuelle des membres. Aucune doctrine prescrite ne doit restreindre la liberté des membres d'exercer leur profession de professeur et d'érudit, ou de bibliothécaire; de mener des recherches et d'en publier les résultats; d'enseigner et de discuter; de produire des œuvres de création; de sélectionner, d'acquérir, de disséminer ou d'utiliser des documents dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles; de critiquer l'Université et l'Association; d'exprimer leurs opinions sans être censurés par l'Université⁵.

Gouvernance collégiale

La liberté académique s'étend à la participation aux structures de gouvernance collégiale⁶ comme le sénat, les conseils et les comités de recrutement de personnel académique, y compris les comités de sélection des administrateurs académiques principaux. Les bibliothécaires et les archivistes, en particulier, prennent part aux activités de tout organe collégial qui a notamment pour mandat d'exploiter le réseau de bibliothèques ou d'archives de l'établissement, ou dont les décisions touchent à la disponibilité des ressources d'information qui servent à l'enseignement, aux travaux d'érudition et à la recherche. Le droit de participer aux processus collégiaux doit être inscrit dans la convention collective, entre autres dans la description des tâches des bibliothécaires et des archivistes.

professeurs de l'Université Laurentienne, 2017-2020, article 1.30.

5. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid-Laurier (temps plein), 2020-2023, article 7, Liberté académique.

6. Énoncé de principes de l'ACPPU, [Statut académique des bibliothécaires et leur participation à la gouvernance](#), novembre 2018

La convention de l'Association du personnel académique de l'Université Simon-Fraser renforce ce droit en intégrant la gouvernance dans les responsabilités au titre du service, comme suit:

36.11 On s'attend à ce que les bibliothécaires et les archivistes servent la bibliothèque ou les archives, l'Université, leur profession et la collectivité, en participant à la gouvernance de l'établissement et en collaborant avec d'autres membres de la communauté universitaire pour relever le niveau d'excellence académique et administrative de l'Université, en étant des membres actifs d'associations professionnelles et en faisant profiter à l'ensemble de la collectivité de leur compétence ou de leurs connaissances en tant que bibliothécaire ou d'archiviste professionnel⁷.

Une disposition de la convention collective prévoyant la création et le maintien d'un conseil de bibliothèque ou des bibliothécaires, modelé sur le conseil facultaire, est un outil efficace par lequel les bibliothécaires peuvent s'engager à l'égard des questions touchant leur travail et en influencer l'orientation. La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard en offre un bon exemple.

A9 Responsabilités des bibliothécaires universitaires
A9.1.1 Les droits, tâches et responsabilités des bibliothécaires découlent de la nature académique, professionnelle et collégiale de leur travail à la bibliothèque et à l'Université, ainsi que de leur statut de membres de la communauté académique.
A9.1.2 Un conseil des bibliothécaires doit être établi. Ce groupe collégial a pour rôle de discuter de diverses questions et de faire des recommandations sur la politique, le fonctionnement, la planification à long terme et les orientations futures de la bibliothèque, afin que celle-ci réponde aux besoins et aux exigences des diverses

initiatives académiques de la communauté de l'Université. Le conseil des bibliothécaires se réunit habituellement au moins une fois par mois pendant la période comprise entre septembre et mai inclusivement, et une fois entre juin et août⁸.

Le droit de participer aux processus collégiaux peut aussi être renforcé autrement que par la convention collective. À preuve, les règlements du sénat de l'Université York réservent expressément deux sièges aux bibliothécaires et aux archivistes. Cette participation ne leur serait pas assurée s'ils devaient être élus en tant que membres du vaste corps professoral.

Classement par rang et permanence

Le classement par rang et la permanence sont deux particularités importantes du travail académique dans bien des établissements d'enseignement. Le système de rangs a pour but de refléter les niveaux respectifs des contributions académiques tout au long de la carrière. Le but de la permanence (ou son équivalent fonctionnel⁹) est, pour les membres du personnel académique, d'avoir le « moyen d'exercer pleinement leur liberté académique sans crainte de représailles ou de sanctions¹⁰ ».

De plus en plus de conventions collectives prévoient le classement par rang et l'octroi de la permanence pour les bibliothécaires et les archivistes. Dans bon nombre d'entre elles, le modèle de classement suivi est celui du corps professoral : chargé de cours, professeur adjoint, professeur agrégé et professeur titulaire. Dans d'autres, les rangs établis sont Bibliothécaire/Archiviste I, II, III et IV. Comme avec les professeurs, il faut faire preuve de prudence en rédigeant et en négociant ces dispositions pour éviter les problèmes exposés dans [l'énoncé de principes de l'ACPPU qui porte sur les promotions](#)¹¹. Les employeurs cherchent de plus en plus à imposer des

7. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Simon Fraser, 2019-2022, article 36, Bibliothécaires et archivistes.

8. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, 2016-2020, article A9, Responsabilités des bibliothécaires académiques.

9. La terminologie employée pour désigner la permanence ainsi que les nominations du personnel académique varient selon les établissements. Par exemple, les bibliothécaires ont une nomination

continue à l'Université du Manitoba et la permanence à l'Université Brock. Les professeurs de la filière d'enseignement à l'Université de Toronto ont des nominations continues.

10. Énoncé de principes de l'ACPPU, [Permanence](#), novembre 2015.

11. Énoncé de principes de l'ACPPU, [Critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion](#), novembre 2010.

concepts de quantification et de mesure statistique comme la « qualité » et l'« excellence » dans les évaluations¹² et même l'utilisation d'indicateurs. Dans le cas des bibliothécaires, ces mesures de la qualité peuvent différer des normes professionnelles ou académiques. L'utilisation d'indicateurs non conçus pour le travail en bibliothèque pourrait amener l'établissement à faire abstraction des besoins et des priorités de la bibliothèque au profit de « paramètres mesurables » susceptibles d'être classés et comparés avec ceux d'établissements concurrents¹³.

Équilibre des fonctions académiques et de la charge de travail autre

Recherche et travaux d'érudition

Même dans les établissements d'enseignement axés sur la recherche où la charge de travail du corps professoral est habituellement composée d'enseignement, de recherche et de service dans des proportions respectivement de 40 %, 40 % et 20 %, il est fréquent qu'à l'égard des bibliothécaires et des archivistes, les attentes professionnelles énoncées dans les conventions collectives portent encore essentiellement sur la pratique professionnelle.

La « pratique » ou les « responsabilités » professionnelles, qui peuvent varier considérablement d'un membre à l'autre, sont celles qui sont propres aux bibliothécaires et aux archivistes professionnels dont l'apport est indispensable à la vitalité académique et au succès de la communauté académique. Les bibliothécaires et les archivistes ont habituellement des responsabilités à l'égard du service à la collectivité et parfois de la recherche mais, la plupart du temps, ces responsabilités représentent une proportion bien plus faible de leur charge de travail que celle occupée par la pratique et les responsabilités professionnelles.

Cependant, un pourcentage croissant de bibliothécaires

et d'archivistes ont fait pression au cours des dernières décennies pour qu'une plus grande place soit accordée aux travaux d'érudition – ce qui va généralement de pair avec une réduction du temps consacré à la pratique professionnelle. Une disposition de la convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne met les bibliothécaires et les archivistes sur un pied d'égalité avec les professeurs en ce qui a trait à la répartition de la charge de travail :

5.40 Charge de travail universitaire

5.40.2 Pendant l'année universitaire, la charge de travail d'un membre à temps plein comporte: (a) l'enseignement ou l'exercice de la fonction de bibliothécaire ou d'archiviste, y compris la supervision d'étudiants de tous les cycles; (b) les travaux d'érudition ainsi que les engagements envers les organismes subventionnaires externes; (c) la régie, les tâches administratives et les autres contributions à l'Université. Normalement, la distribution de la charge de travail parmi les trois (3) composantes principales est la suivante: quarante pour cent (40 %) à l'enseignement ou aux fonctions de bibliothécaire ou d'archiviste; quarante pour cent (40 %) aux travaux d'érudition, y compris les engagements envers les organismes subventionnaires externes; et vingt pour cent (20 %) à la régie de l'Université¹⁴.

Normes de l'unité

Les organes décisionnels du département ou de l'unité chargés de déterminer les attentes relatives à la charge de travail de chaque membre jouent un rôle important dans le renforcement du droit à participer aux processus collégiaux et des droits professionnels. Les conventions collectives stipulant que les unités ou départements ont un droit de regard sur les normes relatives à la charge de travail doivent également étendre ce droit aux unités de bibliothécaires et d'archivistes et tenir compte des

12. Craig RUSSELL, Joel AMERNIC et Dennis TOURISH, « Perverse Audit Culture and Accountability of the Modern Public University », *Financial Accountability & Management*, vol. 30, n° 1, 2014, p. 1-24; Cris SHORE, « Audit Culture and Illiberal Governance: Universities and the Politics of Accountability », *Anthropological Theory*, vol. 8, n° 3, 2008, p. 278-298.

13. Jeff LILBURN, « Ideology and Audit Culture: Standardized Service Quality Surveys in Academic Libraries », *portal: Libraries and the Academy*, vol. 17, n° 1, 2017, p. 91-110.

14. Convention collective de l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne, 2019-2022, article 5.40, Charge de travail académique.

différents types de tâches effectuées par ces professionnels. La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Queen's établit les normes suivantes définies en collégialité:

37.5.6 La norme sur la charge de travail d'un bibliothécaire et d'un archiviste énonce, le cas échéant, les lignes directrices relatives aux points suivants:

- a) l'éventail des responsabilités qui conduisent à une promotion, à une nomination continue et à une nomination au mérite;*
- b) les attentes normales à l'égard de la prestation de services (y compris l'enseignement et la recherche; le développement et la gestion des collections; l'organisation et la gestion de l'accès bibliographique aux collections de la bibliothèque; le développement, l'application et la gestion des technologies de l'information; et la recherche et le travail préparatoire nécessaire pour effectuer ces activités);*
- c) la charge normale de supervision (y compris la supervision des activités du personnel et de service);*
- d) la charge administrative normale pour les chefs de la bibliothèque (y compris l'établissement et la gestion des services, des activités, du personnel et des ressources financières de la bibliothèque);*
- e) les attentes normales à l'égard des personnes à la tête de groupes de travail ou d'autres groupes ou initiatives;*
- f) les mécanismes de traitement de tâches exceptionnelles comprises dans les charges de travail administratives ou autres¹⁵.*

Congés sabbatiques et congés d'études

À titre de membres du personnel académique, les bibliothécaires et les archivistes doivent pouvoir prendre des congés sabbatiques ou des congés d'études pour se perfectionner et améliorer la pratique professionnelle¹⁶. Idéalement, ces congés devraient concorder avec ceux

qui sont offerts aux professeurs (voir, par exemple, la convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de la Colombie-Britannique)¹⁷. La définition des congés sabbatiques et des congés d'études varie grandement d'une convention collective à l'autre. Par exemple, dans la convention de l'Université de Victoria, les « congés d'études » sont réservés « à la recherche, aux travaux d'érudition ou à l'inscription à un cours¹⁸ » tandis que dans celle de l'Université Wilfrid Laurier, les « congés académiques et professionnels » sont accordés pour « (a) l'acquisition d'expérience dans un domaine lié aux responsabilités; (b) la spécialisation dans de nouveaux domaines; (c) l'enrichissement des connaissances académiques ou professionnelles¹⁹ ».

Congés de recherche

Contrairement aux professeurs, les bibliothécaires et les archivistes ne sont pas déchargés de leurs activités professionnelles prévues pendant un trimestre entier. Par conséquent, de nombreuses associations ont négocié pour les bibliothécaires et les archivistes l'octroi de « jours de recherche » qui peuvent être pris tout au long de l'année.

Par exemple, la convention collective de l'association du personnel académique de l'Université York stipule qu'en plus des congés sabbatiques²⁰, les bibliothécaires et les archivistes disposent de vingt-deux jours de recherche par an « pour le perfectionnement professionnel, la recherche et les travaux d'érudition. [...] Les membres doivent simplement] informer le chef de département au moins une (1) semaine à l'avance des jours de recherche qu'ils prendront. [...] Toutefois, deux (2) semaines de jours accumulés peuvent être prises au maximum dans une période de quatre (4) semaines²¹ ».

15. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Queen's, 2019-2022, article 37.5, Charge de travail des bibliothécaires et des archivistes.

16. Énoncé de principes de l'ACCPU, [Répartition de la charge de travail et congés sabbatiques](#), mai 2015.

17. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de la Colombie-Britannique, 2016-2019, article 2.

18. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Victoria, 2019-2022, article 35, Congé de recherche : bibliothécaires.

19. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Wilfrid-Laurier, 2019-2022, article 17.3, Congés d'étude et de formation professionnelle pour les bibliothécaires.

20. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université York, 2018-2021, article 20.09, Congés sabbatiques pour les bibliothécaires professionnels.

21. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université York, 2018-2021, article 18.17, Charge de travail des bibliothécaires et archivistes professionnels.

Heures de travail

Contrairement au libellé sur les heures de travail des professeurs, le libellé sur les heures de travail des bibliothécaires et des archivistes indique un nombre d'heures précis, habituellement 35 ou 37,5 heures par semaine. Ce nombre défini, dont on peut assurer l'observation, offre aux bibliothécaires et aux archivistes une protection contre des demandes et des attentes déraisonnables auxquelles ne sont normalement pas soumis les professeurs.

Il est souhaitable que les membres bénéficient d'un horaire flexible. La disposition de la convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Bishop's en offre un exemple :

12.01 La semaine de travail des bibliothécaires compte trente-cinq (35) heures. En application de la politique d'horaire flexible de la bibliothèque, ces heures sont réparties de manière juste et équitable en fonction des besoins de la tâche, après entente avec le bibliothécaire adjoint de l'Université²².

Travail autonome et à l'extérieur du campus

Bien souvent, le travail académique est soit soumis à un horaire (sur le campus) soit libre et autonome. Alors que les professeurs gèrent eux-mêmes leur travail autonome, y compris le moment et le lieu où ils le font, rares sont les bibliothécaires et les archivistes qui disposent de la même liberté professionnelle. C'est pourquoi des associations ont négocié des dispositions établissant clairement ce droit pour tous les membres du personnel académique, dont les bibliothécaires et les archivistes. L'article 16.4.3 de la convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina confirme que les membres du personnel académique, dont les bibliothécaires²³, ne sont pas obligés de faire tout leur travail sur le campus et qu'ils disposent d'une pleine latitude pour gérer leur horaire quotidien :

16.4.3 À l'université, le fonctionnement académique est renforcé par la présence des membres du personnel académique sur le campus. Par conséquent, on attend normalement de ces personnes qu'elles travaillent sur le campus. Néanmoins, leur présence sur le campus n'est pas absolument obligatoire et, comme le prévoit le présent article, ils peuvent s'en absenter à condition que cela ne nuise pas à leur travail. Cela dit, les membres qui ne sont pas en congé doivent veiller à informer le ou la responsable de leur unité académique des moyens de communiquer avec eux si jamais leur présence sur le campus devenait nécessaire²⁴.

De même, la convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Simon-Fraser comprend, en annexe, une lettre d'entente qui établit les lignes directrices à suivre par les bibliothécaires et les archivistes pour le travail à l'extérieur du campus. Ces modalités s'adressent aux administrateurs et aux bibliothécaires et archivistes afin de les guider dans la négociation des modalités de travail hors campus. Elles imposent aux gestionnaires les deux obligations suivantes :

Considérations à l'intention des gestionnaires/supérieurs

- 1. Sans dépasser les limites opérationnelles, ils doivent s'efforcer de mettre en place des dispositions permettant le travail à distance;*
- 2. Ils doivent veiller à ce que ces dispositions soient administrées équitablement et donnent à tous les employés la possibilité d'en profiter s'ils le souhaitent.*

Sous réserve des autres formules possibles, l'absence de dispositions précises sur le travail autonome et à l'extérieur du campus ne signifie pas pour autant que les membres n'ont pas le droit de travailler en dehors du campus. Les associations de personnel académique devraient examiner le libellé de leurs dispositions et leurs pratiques passées pour déterminer le droit de leurs

22. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Bishop's – Bibliothécaires, 2016-2020, article 12, Heures et charge de travail.

23. L'association du personnel académique de l'Université de Regina

ne compte pas d'archivistes parmi ses membres.

24. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Regina, 2017-2021, article 16, Exercice des fonctions.

membres à travailler en dehors du campus et les stratégies de négociation, le cas échéant, qui doivent être appliquées pour garantir et renforcer ce droit.

Travail de soir et de fin de semaine

Comme les autres membres du personnel académique, les bibliothécaires et les archivistes sont parfois appelés à travailler le soir et la fin de semaine. La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Algoma stipule que les horaires de travail doivent être établis de façon équitable et qu'aucun membre « n'est tenu de travailler plus d'un soir par semaine [...] cinq jours de fin de semaine par période de quatre mois [...] plus d'un jour de fin de semaine²⁵. »

Un jour par semaine pour des tâches non prévues

Il peut être utile aux bibliothécaires et aux archivistes ayant une lourde charge de travail liée à la pratique professionnelle ou d'autres fonctions non prévues d'« être libérés des tâches d'enseignement ou autres prévues au moins une journée par semaine²⁶ ». Une disposition semblable garantit aux membres une certaine disponibilité pour accomplir diverses tâches non prévues comme la recherche et le service. Il faut toutefois prendre garde à ce que le dégagelement d'une journée soit interprété comme un maximum ou réservé à des réunions administratives.

Dégagement

Pour permettre aux bibliothécaires et aux archivistes d'avoir aussi facilement accès que les autres membres à un dégagelement (p. ex. pour des activités syndicales), les conventions collectives devraient inclure des formules de comparaison avec les dégagements de cours, comme c'est le cas de la convention de l'association du personnel académique de l'Université Mount Allison :

5.12.d) Lorsqu'un dégagelement est accordé à un bibliothécaire en application du présent article, ce dégagelement correspond à une (1) journée par semaine pour une période de vingt-six (26) semaines, soit l'équivalent d'un dégagelement d'un cours de trois (3) crédits par trimestre²⁷.

Descriptions de tâches individuelles

Il se peut que des bibliothécaires et des archivistes aient leur propre description de tâches énumérant tous les aspects de leur travail. Ces descriptions, le cas échéant, doivent être claires et exhaustives. La convention collective de l'Association des professeur·e·s de l'Université d'Ottawa en offre un bon exemple :

22.3.2.1 Il existe une description de tâches écrite pour chaque poste de bibliothécaire. Une description de tâches contient un énoncé clair, précis et complet des tâches et responsabilités devant être exécutées par le titulaire du poste, de même que l'unité administrative à laquelle le poste est habituellement attaché²⁸.

Le libellé de la disposition doit rendre compte des nombreuses facettes du travail d'un bibliothécaire ou d'un archiviste. Celui de la convention de l'association du personnel académique de l'Université Victoria constitue un modèle utile :

Affectation des tâches: Bibliothécaires

12.21 Les responsabilités professionnelles des bibliothécaires consistent en un mélange de travail autonome et de tâches assignées dans les domaines du rendement professionnel, des réalisations savantes et professionnelles et du service connexe, ce qui comprend : organiser, gérer et faciliter l'accès aux ressources de la bibliothèque; assurer des services de référence et de consultation, et exercer des fonctions d'enseignement et de recherche; travailler en collaboration avec le personnel académique, développer, organiser et tenir à jour les

25. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Algoma, 2016-2020, article 67.11, Heures de travail des bibliothécaires professionnels.

26. Énoncé de principes de l'ACPPU, [Répartition de la charge de travail et congés sabbatiques](#), mai 2015.

27. Convention collective de l'association du personnel académique

de l'Université Mount Allison, 2019-2022, article 5, Droits du syndicat.

28. Convention collective de l'Association des professeur·e·s de l'Université d'Ottawa, 2018-2021, article 22.3.2, Description de tâches.

collections et les systèmes d'information de la bibliothèque; élaborer et tenir à jour les stratégies d'acquisition d'archives et les cadres de gestion des archives; gérer les ressources financières et humaines et participer à l'administration de la bibliothèque. En raison des variations possibles de ces tâches, il est entendu qu'une charge de travail dite « normale » peut varier d'une unité bibliothécaire à l'autre.

12.22 Les responsabilités professionnelles énoncées à l'article 12.21 sont affectées à un bibliothécaire par le superviseur des bibliothécaires ou par la personne dont relève le bibliothécaire après consultation de ce dernier. Les points suivants sont pris en considération :

- a) Les obligations des bibliothèques en matière de service à l'Université;
- b) La norme relative aux bibliothécaires exposée à l'article 13.15;
- c) Le type de nomination et la description des tâches du bibliothécaire;
- d) L'équilibre de la charge de travail du bibliothécaire d'après la charge de travail normale ou la solution de rechange ou les dispositifs de réduction de la charge de travail établis;
- e) Le service assuré à l'Université par le bibliothécaire;
- f) D'autres facteurs pertinents, comme l'expertise ou les compétences acquises ou à acquérir, ou les projets spéciaux d'une durée limitée attribués par le bibliothécaire en chef ou le bibliothécaire de l'Université;
- g) L'obligation d'adaptation légale²⁹.

La convention collective de l'Université de Brandon offre un exemple de disposition qui protège les membres contre toute décision de l'employeur de modifier unilatéralement les descriptions de tâches :

L'employeur peut modifier à l'occasion ces descriptions de tâches après avoir consulté le titulaire et le syndicat et avoir obtenu leur approbation des modifications envisagées (cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable). Les descriptions de tâches de nouveaux postes

doivent être incluses dans la présente convention collective après leur approbation par l'employeur et avant les entrevues des candidats³⁰.

Modifications temporaires apportées à la charge de travail

Il n'est pas rare que l'on demande à des membres d'accomplir des tâches supplémentaires ou que ceux-ci souhaitent réaliser un projet spécial. Il est alors important que le membre choisisse librement de faire ces tâches ou ce projet, en échange d'une rémunération ou d'un ajustement correspondant de sa charge de travail. Une disposition de la convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Queen's offre de telles protections :

37.5 Charge de travail des bibliothécaires et des archivistes

37.5.10 Les membres peuvent demander à assumer des responsabilités en sus de leur charge de travail normale dans les services de bibliothèque et d'archives, ou accepter d'assumer de telles responsabilités, mais n'ont aucune obligation à cet égard. Ceux qui acceptent d'assumer des responsabilités supplémentaires ont droit à une réduction d'autres volets de leur charge de travail, ou à une prime appropriée, ou aux deux³¹.

Effectif

Les baisses des effectifs des bibliothèques et des services d'archives peuvent avoir des répercussions négatives sur les conditions de travail du personnel. Lorsque l'effectif d'une bibliothèque ou d'un service d'archives est contraint d'« en faire plus avec moins », ses membres ont une pratique professionnelle plus lourde, qui entraîne une réduction de leurs activités de recherche et de service. Cette situation encourage aussi l'attribution de tâches habituelles des bibliothécaires et des archivistes à du personnel non académique, ce qui donne lieu à la

29. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Victoria, 2019–2022, article 12, Responsabilités académiques et professionnelles.

30. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Brandon, 2019–2023, annexe B, Description des tâches des postes d'adjoints professionnels [y compris les

postes de bibliothécaires et d'archivistes].

31. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Queen's, 2019–2012, article 37.5, Charge de travail des bibliothécaires et des archivistes.

« déprofessionnalisation » des métiers et porte atteinte à l'intégrité académique de l'établissement.

La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Acadia comporte des mesures de protection contre l'alourdissement de la charge de travail et la « déprofessionnalisation » :

50.02 En tout temps, l'effectif doit être composé d'au moins dix (10) bibliothécaires et archivistes à plein temps faisant partie de l'unité de négociation³².

On peut également faire obstacle à la « déprofessionnalisation » en adoptant des libellés qui interdisent que des tâches affectées aux bibliothécaires et aux archivistes soient confiées à des employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation. La convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Mount Allison illustre bien cette approche :

12.26 L'employeur convient de ne pas avoir recours à des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation pour accomplir les tâches nécessaires au fonctionnement de la bibliothèque qui sont normalement et habituellement faites par les bibliothécaires professionnels de l'Université Mount Allison, à l'exception:

- i) *de personnes exclues de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa 1.01(n);*
- ii) *d'autres personnes faisant l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.*

L'employeur convient également de ne pas avoir recours à des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation pour accomplir de nouvelles tâches qu'il aura déterminées pour assurer le fonctionnement de la bibliothèque et qui ne peuvent être faites efficacement par des personnes n'ayant pas les compétences professionnelles d'un bibliothécaire. Les parties conviennent en outre que les responsabilités qui ont été assumées normalement dans le passé par d'autres employés de la bibliothèque à temps plein et à temps partiel ne constituent pas des tâches nécessaires au fonctionnement de la bibliothèque qui sont

normalement accomplies par des bibliothécaires professionnels³³.

Changement de responsabilités

Il faut reconnaître qu'on ne peut exiger des bibliothécaires et des archivistes soumis aux mêmes conditions de travail depuis de nombreuses années qu'ils remplissent soudainement de nouvelles obligations, notamment en recherche, sans les consulter, eux et leur syndicat. L'Association des professeur·e·s de l'Université d'Ottawa prévoit l'obligation de tenir une consultation avant que les tâches d'un bibliothécaire ne soient changées :

31.4.1.3 Lorsque le bibliothécaire en chef envisage de transformer un poste, il demande l'avis du Conseil des bibliothèques; et il donne à l'avis reçu du Conseil la considération appropriée. Cet avis est communiqué au Comité d'administration ou à son délégué lorsque le bibliothécaire en chef transmet sa propre recommandation, s'il entend donner suite à son projet. Le bibliothécaire en chef informe aussi le Conseil des bibliothèques de la suite qu'il a donné à son avis³⁴.

Il est aussi recommandé de proposer aux bibliothécaires et archivistes la formation et le soutien administratif dont ils estiment avoir besoin pour réussir la transition. Ainsi, l'association des bibliothécaires de l'Université McMaster a inclus la disposition suivante dans sa convention collective :

21.4 En cas de réaffectation aux termes de l'article 21.02, un mois au plus tard après la tenue de la réunion indiquée dans cet article et de discussions avec l'employé, le superviseur finalise le plan de formation pour qu'il soit aussitôt mis à exécution. Ce plan doit comprendre au moins deux examens dûment planifiés du rendement et des progrès de l'employé et la production conséquente de rapports écrits à remettre à

32. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université Acadia, 2017-2021, article 50, Nominations à la bibliothèque.

33. Convention collective du personnel académique de l'Université

Mount Allison, 2016-2019, article 12.

34. Convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa, 2018-2021, article 31.4, Transformation de poste.

l'employé. Il est entendu que l'Université couvrira la totalité des frais associés aux activités des formations approuvées.

21.5 La réaffectation d'un employé à de nouvelles tâches ne peut s'accompagner d'une réduction des avantages sociaux et du salaire ou encore d'une baisse de catégorie ou d'ancienneté³⁵.

Les associations devraient songer à inclure des mesures et des options de transition dans leur stratégie de négociation afin de gérer les changements de manière équitable pour tous les membres. Des membres pourraient vouloir que leurs conditions d'emploi en vigueur soient considérées comme des droits acquis ou être capables de choisir parmi plusieurs configurations de charge de travail celle qui convient le mieux à leur expertise, leur expérience et leurs intérêts.

Dans sa convention collective, l'association du personnel académique de l'Université de Guelph a inclus une disposition qui protège les membres contre toute baisse de salaire ou de catégorie ou toute réduction des avantages sociaux et des congés en cas de réaffectation.

24.10 Tous les droits acquis, y compris ceux qui concernent la catégorie, le salaire, les avantages sociaux, les congés et l'ancienneté, suivent le membre dans sa réaffectation³⁶.

Dans l'éventualité où les tâches d'un membre changent substantiellement à la suite d'une réorganisation, le nouveau poste du membre doit présenter des possibilités clairement définies de promotion et de permanence ou les mêmes possibilités d'avancement que le poste précédent.

Conclusion

Pendant les négociations, les employeurs résistent à accorder aux bibliothécaires et aux archivistes la parité avec le corps professoral pour des questions d'argent, mais aussi parce qu'ils ne reconnaissent pas la même valeur à leurs professions. Cependant, comme nous l'avons démontré, les bibliothécaires et les archivistes font des progrès vers la parité partout au pays, grâce au soutien des associations du personnel académique et de leurs collègues professeurs.

35. Convention collective de l'association des bibliothécaires de l'Université McMaster, 2019-2021, article 21, Réorganisation/réaffectation.

36. Convention collective de l'association du personnel académique de l'Université de Guelph, 2017-2021, article 24, Mutations,

réaffectations ou départs avec indemnité forfaitaire de membres du corps professoral et du personnel bibliothécaire à la suite d'une restructuration ou de la réorganisation d'un programme académique.

Annexe I

Lettre d'entente 1 : Bibliothécaires et archivistes

Lignes directrices sur les dispositions concernant le travail à l'extérieur du campus³⁷

Les bibliothécaires et les archivistes peuvent demander à travailler à l'occasion ou régulièrement à l'extérieur du campus.

L'employé et le gestionnaire devraient discuter de la question et s'entendre sur *les moyens d'accorder cette possibilité sans nuire à l'unité. S'il ne leur est pas possible d'arriver à un consensus, la décision du gestionnaire l'emportera.*

Éléments à considérer pour les employés

On s'attend à ce que les employés :

- restent productifs, indépendamment du lieu de travail;
- gèrent leur temps et travaillent le nombre normal d'heures prévues;
- restent accessibles, dans les limites du bon sens, par courriel et par téléphone;
- veillent à respecter leurs engagements de travail sur le campus;
- abandonnent les dispositions prises pour travailler à l'extérieur du campus si un engagement professionnel les oblige à se rendre sur le campus;
- comprennent que les attentes relatives au travail à l'extérieur du campus ou la possibilité d'approuver ou non ce type de travail peuvent varier d'une unité à l'autre;
- comprennent que, par souci d'équité et pour permettre à tous les employés de bénéficier des possibilités de travail à l'extérieur, le gestionnaire peut imposer des limites à la nature des dispositions de travail à l'extérieur.

Éléments à considérer pour les gestionnaires et les superviseurs

On s'attend à ce que les gestionnaires et les superviseurs :

- fassent des efforts pour accepter les dispositions relatives au travail à l'extérieur à condition qu'elles ne nuisent pas au fonctionnement.

Éléments restrictifs possibles

- Nombre d'employés dans l'unité
- Nombre et nature des points de service (en personne ou par téléphone)
- Modalités de travail modifiées ou à l'extérieur déjà en vigueur pour d'autres employés de l'unité
- Possibilité de faire le travail en question à l'extérieur
- Responsabilités de supervision de l'employé qui souhaite travailler à l'extérieur et nécessité de sa présence ou non pour ses subalternes
- Administration équitable des modalités de travail à l'extérieur afin que tous les employés puissent en bénéficier s'ils le désirent
- Clarification des attentes face à l'accès aux employés pour les périodes de travail passées à l'extérieur, qu'elles soient habituelles ou non
- Suivi des périodes de travail habituelles ou non passées à l'extérieur et reddition de comptes connexe aux administrateurs et au doyen. De plus, signalement aux administrateurs et au doyen des demandes de travail à l'extérieur qu'il n'est pas possible d'accorder. Dans le cas du département des archives, il revient à l'archiviste de l'université de faire ce travail.

Considérations générales

- L'employé ou le gestionnaire, ou les deux, peuvent décider d'annuler en tout temps les modalités de travail à l'extérieur, à condition de donner un préavis raisonnable.

37. Lettre d'entente de l'association du personnel académique de l'Université Simon-Fraser, 2019-2022

- En raison du manque de place auquel se heurtent la bibliothèque et les archives, les bureaux libres peuvent être donnés à d'autres employés.
- Les modalités de travail à l'extérieur ne peuvent entraîner de coûts supplémentaires à la bibliothèque ou aux archives.
- Ni le Systèmes de bibliothèque ni les Archives ne sont responsables du soutien de la technologie de l'information à l'extérieur.