

Introduction

Attribution de la charge de travail

Répartition juste et équitable de la charge de travail

Charge d'enseignement

Recherche et service

Charge de travail des bibliothécaires

Effectif

Conclusion

Charge de travail et effectif

Dans les sondages menés par les associations de personnel universitaire avant les négociations, les préoccupations concernant la charge de travail excessive viennent presque en tête de liste des priorités. Les associations en ont donc tenu compte et fait de la charge de travail une question à l'ordre du jour des négociations partout au pays.

La charge de travail du personnel universitaire est complexe et comprend, outre l'enseignement, diverses activités comme la participation à la constitution du fonds bibliothécaire, la recherche et la création, ainsi que le service à l'établissement, à la profession et à la collectivité. Pour chaque membre du corps professoral, elle peut varier considérablement d'une année à l'autre, selon l'engagement dans ces différents domaines.

La question doit donc être abordée sous plusieurs angles, compte tenu de la grande diversité des tâches accomplies par les membres du corps professoral. Pour que la charge de travail soit répartie de façon juste et équitable entre ces derniers, il faut tenir compte des différents aspects du travail universitaire et assurer un équilibre entre les multiples responsabilités de chacun.

La charge de travail diffère également au sein d'un établissement et entre les membres d'une même unité d'enseignement. Un certain pourcentage est consacré à l'enseignement, à la pratique professionnelle, à la recherche ou à l'administration, selon l'engagement de la personne concernée dans ces secteurs à un moment donné. La convention collective devrait comporter des dispositions assurant une certaine souplesse qui permette l'adaptation aux circonstances changeantes. Les membres du corps professoral qui entreprennent des projets de recherche importants ou qui siègent à des comités pourraient avoir droit à une réduction de la tâche d'enseignement. Quant à ceux qui sont en congé sabbatique, ils consacrent la totalité de leur temps à la recherche et à l'étude et bénéficient d'une décharge d'enseignement complète. Les bibliothécaires qui se trouvent dans la même situation sont entièrement libérés de leurs fonctions habituelles pour se concentrer sur leur projet.

Une réduction du nombre maximal de cours à unité assignés au personnel universitaire à temps plein peut constituer un bon point de départ pour améliorer la charge de travail. Les employeurs peuvent cependant compenser la diminution des heures d'enseignement par l'augmentation de la taille des classes, le recours accru à l'embauche à la leçon et la réduction naturelle de l'effectif à temps plein par attrition. Ces autres aspects de la question doivent être examinés à la table de négociation.

Attribution de la charge de travail

L'attribution de la charge de travail représente un élément central du travail universitaire. Contrairement à ce qui se passe dans la plupart des emplois, les universitaires déterminent



eux-mêmes une part considérable de leur tâche. Les membres du corps professoral et les bibliothécaires décident du temps qu'ils consacrent à la recherche et à la mission professorale, au service à la collectivité et à leur profession, ainsi qu'à certains aspects du travail administratif dans leur établissement.

De façon générale, l'enseignement et les services bibliothécaires sont les principales tâches assignées, respectivement, au corps professoral et aux bibliothécaires. Certaines fonctions administratives peuvent aussi être confiées à ces personnes. Il faut cependant consulter le membre concerné à cet égard et l'affectation doit être limitée par le libellé de la convention collective aux facteurs qui comprennent le nombre maximal d'équivalents cours et assurent un équilibre raisonnable ainsi qu'une répartition équitable du travail entre les membres.

La convention collective de l'Université Queen's exige que l'attribution de la charge de travail fasse l'objet d'une consultation entre le membre concerné et le chef de l'unité dont il fait partie. Il est à remarquer que la charge de chaque membre doit être conforme à la norme établie pour l'unité et que l'affectation des tâches est censée être achevée au 30 mai.

37.2.3 A Member's workload shall be assigned by the Unit Head in accordance with the Workload Standard for the Unit. After consultation with the Member, the Member shall be offered an initial workload proposal in writing by April 15. The Unit Head and the Member shall use their best efforts to reach agreement on the workload assignment. The Unit Head shall provide the Member with the Member's workload in writing for the September 1 to August 31 period normally by the preceding May 30.¹

L'affectation des tâches à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard est liée aux principes de la liberté universitaire. Un « équilibre raisonnable » doit être assuré en cette matière afin que les membres puissent exercer leurs droits en vertu de l'article qui leur permet d'enseigner, de faire de la recherche, de formuler des hypothèses, de publier, de recueillir et de rendre disponibles des documents d'information sans devoir épouser une doctrine donnée et encourir la censure de l'établissement. Une charge de travail qui n'est pas raisonnablement équilibrée pourrait compromettre la capacité d'un membre du corps professoral ou du personnel de la bibliothèque d'effectuer de la recherche.

H.1.1

Faculty Members' Workload

The workload of Faculty Members involves, in varying proportions, a reasonable balance of those elements set out in Article A8 (Responsibilities of Faculty Members) that is consistent with the principles of academic freedom described in Article A4.

H.1.13.1

The workload of Librarians involves, in varying proportions and consistent with the primary role of Librarians to provide professional practice in the service of the University, a reasonable balance of those elements identified in Article A-9 (Responsibilities of Academic Librarians) that is consistent with the principles of academic freedom described in Article A-4.²

Répartition juste et équitable de la charge de travail

La charge de travail doit être juste afin que les membres puissent s'acquitter de leurs responsabilités. Il sera difficile, pour le corps professoral et les bibliothécaires, d'effectuer de la recherche et de servir l'établissement et la collectivité si les exigences sont excessives en matière d'enseignement, pour le premier, et de consultation, pour les seconds.

Dans son *énoncé de principes sur la répartition de la charge de travail et les congés sabbatiques*, l'ACPPU affirme que les variables suivantes doivent être prises en compte pour que chaque membre du personnel universitaire s'acquitte, au total, de la même charge que ses collègues de l'unité d'enseignement.

- a) la phase de carrière du membre;
- b) le champ d'expertise du membre;
- c) la nature et les exigences des travaux de recherche constants du membre;
- d) la nature et les exigences des tâches du membre reliées au service et à l'administration;
- e) le membre sera-t-il chargé de surveiller du travail de laboratoire ou des activités semblables en dehors des heures prévues;
- f) le nombre prévu d'étudiants dans les cours attribués au membre;
- g) le niveau, le type et la méthode d'enseignement des cours attribués;
- h) le nombre d'évaluations des travaux des étudiants, leur complexité et la méthode utilisée;
- i) le nombre de cours nouveaux et différents à préparer;
- j) la quantité et la complexité des tâches à l'échelle de l'unité ou des projets dont le membre est particulièrement responsable;
- k) l'endroit où les tâches attribuées liées à l'enseignement, à la recherche ou au service doivent s'effectuer;
- l) la disponibilité des assistants à l'enseignement et à la recherche et d'autres ressources.³

La déclaration de principe exige également que chaque membre soit libéré au moins une journée par semaine des tâches prévues d'enseignement ou de services d'information, bénéficie, à chaque année universitaire, d'une période pendant laquelle le gros de son travail peut être consacré à la recherche, au perfectionnement professionnel et aux activités non prévues d'enseignement et ait droit à des congés sabbatiques périodiques pour effectuer des travaux de recherche ou d'enseignement ou poursuivre des projets professionnels.

Les conventions collectives devraient assurer une répartition juste et équitable de la charge de travail entre les membres. De bonnes dispositions peuvent empêcher les affectations injustes et fournir les moyens d'assurer l'équilibre.

La convention collective de l'Université Laurentienne fournit aux membres l'information nécessaire pour déterminer si leur charge de travail correspond à celle de leurs collègues.

2.10.1

The academic workload shall be assigned in a fair and equitable manner. To help ensure this goal, each Member of a Unit shall receive a copy of the Chair's/Director's recommendations

to the Dean/Director of the Library on the Member's own workload and a summary of the recommendations on all other Members in the Unit, including any recommendations for overloads, prior to the recommendations being forwarded to the Dean/Director of the Library. Each Member shall receive by June 1 a copy of the Dean's/Director of the Library's decision on these recommendations.⁴

La convention collective de l'Université de Brandon établit clairement qu'il appartient au doyen ou au directeur de département de veiller à ce que la charge de travail soit juste et équitable.

9.3

Assignment of Teaching Workload

a. The teaching workload assignment of members shall be recommended by the Department and approved by the Dean/Director who is responsible for ensuring the teaching assignments are fair and equitable.⁵

À l'Université St. Thomas, c'est le département qui répartit la charge de travail en veillant à assurer l'équilibre dans la taille des classes et à distribuer équitablement les tâches. Il est à noter que l'affectation des tâches est matière à grief, puisque le pouvoir décisionnel en matière d'attribution des cours appartient au vice-recteur à l'enseignement.

Assignment of Teaching

17.01.1

It is expected that each Department shall ordinarily assign those courses within the Department which its members are to teach. In so doing, the Department is responsible for ensuring that there is a reasonable balance between small and large classes and that there is an equitable distribution of workload among members of the Department taking into account independent study courses, Honours thesis supervision, the varying demands of alternative teaching and evaluation methodologies. Whenever possible, there shall be prior consultation with Employees on the assignment of teaching duties.

17.01.2

In recognition of the need for new faculty to develop research programs, Departments should, whenever possible, limit the number of new courses assigned to faculty who have taught at St. Thomas fewer than four (4) years.

17.01.3

Authority to make assignments rests with the Vice-President Academic, who may in exceptional circumstances and following consultation with the Chair of the Department concerned, assign to Employees those courses they are to teach.⁶

Charge d'enseignement

L'enseignement est un élément fondamental de la négociation de la tâche pour le personnel universitaire. Bien qu'il représente un aspect important et une portion considérable de la charge de travail totale, il doit pouvoir être géré de manière à ce que les membres du corps

professoral puissent avoir suffisamment de temps pour s'acquitter de leurs autres responsabilités. Les parties qui suivent traitent des éléments de la charge d'enseignement.

1. Facteurs à prendre en considération dans l'attribution de la charge d'enseignement

La convention collective devrait énoncer les facteurs à prendre en compte dans l'affectation de la charge d'enseignement, ce qui fournirait un fondement aux griefs. La convention collective de l'Université d'Ottawa énumère les principaux facteurs à considérer.

22.2.1.3

Puisque l'effort global exigé peut varier considérablement d'un cours à l'autre, et afin d'assurer que les charges d'enseignement des membres soient réparties équitablement, le doyen, ainsi que toute personne ou tout comité qui fait une recommandation concernant la charge d'enseignement d'un membre, doit donner la considération appropriée aux facteurs pertinents tels que :

- (a) le nombre prévu d'étudiants dans le cours, le nombre d'heures-contact avec les étudiants (définies comme le produit de l'effectif étudiant et du nombre d'heures de contact avec les étudiants) et le format du cours;*
- (b) le fait que le membre aura ou non à surveiller des travaux de laboratoire dans le cadre du cours;*
- (c) la disponibilité de correcteurs ou d'assistants à l'enseignement;*
- (d) le fait que le membre enseigne le cours pour la première fois ou non, ou que son approche du cours sera ou non considérablement révisée, ou le fait qu'un cours assigné entraînera une augmentation des heures prévues pour la préparation, la notation ou l'administration;*
- (e) le domaine de spécialisation du membre;*
- (f) le nombre de cours distincts que le membre doit enseigner;*
- (g) le genre et le niveau du cours;*
- (h) le lieu du cours (sur ou hors campus);*
- (i) l'existence de facteurs particuliers, tels le fait qu'un cours soit filmé, télévisé ou assuré par téléconférence;*
- (j) la langue d'enseignement.⁷*

2. Charge de cours maximale à l'échelle de l'établissement

Dans les petits établissements, un nombre maximal de cours à unité pour l'ensemble des facultés et départements peut servir de norme. Dans certains cas, les charges de cours peuvent être inférieures au maximum en raison de circonstances ou de pratiques particulières. Les variations sur le plan individuel dépendent de l'engagement dans d'autres activités comme la recherche et l'administration.

La convention collective de l'Université Laurentienne traite des variations dans la charge de travail et précise le nombre maximal de cours conformément aux normes de différentes facultés.

2.10.4

La composition de la charge de travail d'un Membre peut varier selon sa discipline, ses

aptitudes, la nécessité d'augmenter ses compétences et les fonctions dont il est chargé pourvu que celles-ci soient conformes aux dispositions de la présente Convention. Lors de l'attribution des charges d'enseignement, le Doyen doit, en consultation avec les unités pédagogiques, considérer non seulement le nombre de cours qu'enseigne un Membre, mais aussi l'effectif et le type de ces cours, ainsi que les responsabilités administratives et autres. La charge de travail des Membres est également soumise aux normes maxima suivantes touchant les charges attribuées.

(a) Membres enseignants : en ce qui concerne l'attribution de la charge d'enseignement par le Doyen en consultation avec les unités d'enseignement, la charge maximum normale d'enseignement par année universitaire est de deux cours entiers ou l'équivalent de 12 crédits dans la Faculté des sciences et de génie, et l'équivalent de 15 crédits dans les autres facultés. Il est entendu que ces normes de charge maximum d'enseignement continuent l'usage établi pour la Faculté des sciences et de génie et une grande partie de la Faculté des sciences sociales et des humanités. La norme de deux cours et demi (15 crédits) pour le reste de la Faculté des sciences sociales et des humanités, la Faculté des écoles professionnelles et la Faculté de gestion entre en vigueur le 1^{er} juillet 2006.⁸

À l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, les membres du personnel universitaire ont droit à une charge d'enseignement réduite la troisième année de la convention collective.

H.1.4.1

In accord with Article H1.8 and effective September 1, 2008, the normal teaching workload shall be reduced to five (5) courses (15 contact hours) for full time tenured and probationary Faculty Members.⁹

La convention collective de l'Université Brock fixe à deux cours complets la charge d'enseignement maximale. Des modifications sont permises, sous réserve de l'approbation de la majorité des membres de l'unité d'enseignement.

ARTICLE 24A – NORMAL TEACHING LOAD

24A.01 The maximum normal teaching load for faculty members shall be two (2) full courses as of July 1, 2006.

24A.02 The maximum normal teaching load may be altered under the terms of Article 24.04.

24.04

Alterations in Workload

a. Taking into account 24.01 (a) and (b) above, an increase by the University of the normal workload of a Faculty, department, or program, including the normal teaching load component of the workload, that is larger than can reasonably be considered to be normal year-to-year variation shall occur only with the agreement by majority vote of the members of the Faculty, department or program, as appropriate. The reasons for the alteration, its duration and procedures for reassessment in the future, shall be presented to the members of the Faculty, department or program so affected, in writing, with a copy to the Union.¹⁰

3. Charge d'enseignement réduite pour les nouveaux membres du corps professoral

Dans leurs premières années en poste, les membres du corps professoral doivent relever des défis de taille. La plupart de leurs cours exigent une préparation considérable, car ils sont donnés pour la première fois. En plus d'enseigner, les nouveaux détenteurs d'un doctorat doivent concevoir des projets de recherche, rédiger des propositions, remplir des demandes de subvention et envisager d'éventuelles collaborations avec leurs nouveaux collègues, sans oublier de nouer des liens avec la collectivité. Le service à l'établissement exige par ailleurs la participation à des comités départementaux, facultaires et universitaires.

À l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, les nouveaux membres du personnel universitaire reçoivent une charge d'enseignement réduite afin de pouvoir se consacrer à des travaux d'érudition.

H.1.5.1

In order to promote scholarly endeavours within the University, the teaching workload for each full-time Faculty Member in the first year of a probationary appointment shall be a maximum of two (2) courses in each the Fall and Winter terms (and no courses in the summer sessions) and in the second year shall be a maximum of five (5) courses across the Fall and Winter terms.¹¹

La convention collective de l'Université Acadia prévoit une réduction de cours additionnelle pour les membres du corps professoral qui en sont à leur première année d'emploi.

17.31

The Parties recognize that teaching patterns vary appreciably from one academic discipline to another and that in consequence the teaching expectation in certain Departments may depart from the normal teaching expectation. To enhance externally recognized scholarship, Professors have a teaching expectation of 15 credit hours.

New tenure track Employees shall have a teaching load of twelve (12) credit hours in the first year of employment.¹²

4. Taille de la classe et nombre d'étudiants maximaux

Le nombre de cours n'est qu'un des éléments de la charge d'enseignement. Celle-ci varie également selon la taille de la classe. Les grandes classes exigent du corps professoral qu'il consacre plus de temps aux consultations des étudiants et à la correction des travaux et des examens.

Les employeurs pourraient compenser la réduction de la charge de cours en augmentant la taille des classes pour chaque cours. Sur le plan de la charge d'enseignement totale, les membres du personnel universitaire risquent de ne pas se retrouver dans une situation plus avantageuse que s'ils devaient donner plus de cours mais à des groupes moins nombreux.

À l'Université St. Thomas, la convention collective fixe, pour la taille de la classe et l'effectif

étudiant par session, un maximum adapté à l'importance de l'établissement et conforme à la volonté de celui-ci de former des classes de dimensions réduites.

17.03 Class Size

17.03.1 *The Parties recognize that small class sizes are central to the educational mission of St. Thomas University.*

17.03.2 *The standard for maximum class size shall be sixty (60) students. No Employee shall be required to teach more than 60 students in a class.*

17.03.3 *No Employee shall be required to teach more than one hundred and forty (140) students per semester in the standard teaching load. The goal for the minimum standard teaching load shall be sixty (60) students. The standard teaching load is defined in Article 17.02.1 [five (5) three-credit courses effective July 1, 2009 ed note]. If an Employee is requested by the Department Chair to exceed the maximum number of students in a semester, the Chair will reduce the Employee's teaching load in the following teaching semester by the same number of students.*

17.03.4 *The Vice-President Academic shall provide annually a report to Senate on average class sizes, by Department and programme. The Employer will provide an annual report to the Union on the average class size together with the course registrations for each Employee.¹³*

5. Fonds pour le soutien d'une assistante ou d'un assistant à l'enseignement

La lourde charge de travail que représente l'enseignement dans des classes nombreuses peut être quelque peu allégée par le recours à des étudiantes et étudiants diplômés comme assistants d'enseignement. Sous la supervision du membre du corps professoral concerné, les assistantes et assistants d'enseignement sont généralement chargés de corriger les travaux et examens et de répondre aux questions des étudiantes et étudiants liées au cours. L'assistant fournit également une expérience de formation aux personnes qui obtiennent un tel poste.

La convention collective de l'Université d'Ottawa comporte une formule pour l'aide à la correction et au classement.

22.2.1.8

(b) *si le membre le demande, il obtient du soutien pour la correction et la notation selon ce qui suit :*

(i) un membre qui enseigne un cours comportant des travaux écrits et des examens non notés à l'ordinateur reçoit du soutien pour la correction/notation à raison d'au moins 2,5 heures pour chaque crédit du cours, pour chaque tranche complète ou partielle de 5 étudiants au-dessus d'un effectif de 45; ce soutien est offert dès que l'effectif dépasse 45 étudiants mais peut être rectifié pour refléter l'effectif réel à la date du premier relevé officiel des effectifs après le début du cours;¹⁴

La convention collective de l'Université York comporte une formule différente prévoyant une attribution d'heures plus généreuse. L'aide à l'enseignement peut comprendre d'autres tâches que la correction et le classement.

18.42

Teaching Assistance

A Course Directorship shall at a minimum be assigned assistance to reflect course enrolments above fifty (50) as follows:

- 1. The assistance assigned shall be at least in the form of marker/grader assistance.*
- 2. The assistance shall be at least at the rate of fifteen (15) hours for each block of five (5) students, or portion thereof, exceeding fifty (50).*
- 3. Assistance shall be provided from the commencement of the course where the projected enrolment exceeds fifty (50), but the assistance may be modified so as to reflect the actual enrolment as of the first official enrolment reporting date in each session.*
- 4. Where the projected enrolment is fifty (50) or less but actual enrolments as of the first official enrolment reporting date in each session exceeds fifty (50), assistance shall be provided as per (a) and (b).¹⁵*

Recherche et service

La recherche et le service occupent une place de premier plan dans la charge de travail des membres du personnel universitaire. Ensemble, ils en constituent une part plus large que l'enseignement. Contrairement à cette dernière tâche, qui est attribuée, et aux fonctions administratives, qui peuvent être assignées ou assumées volontairement, la recherche et le service à la collectivité et à la profession sont définis par les intéressés eux-mêmes. Il est essentiel que les conventions collectives protègent le droit des membres du corps professoral à la recherche et au service et fassent en sorte que ces derniers aient suffisamment l'occasion de s'adonner à ces activités.

Assigner des projets de recherche précis à un membre du corps professoral est inapproprié et pourrait constituer une violation de sa liberté de poursuivre les recherches de son choix. La clause suivante de la convention collective de l'Université Queen's stipule que les activités de recherche et de création ne peuvent être imposées et exige que la charge de travail soit équilibrée, de manière à laisser suffisamment de temps pour la poursuite d'activités de recherche et de service (tâches non prévues).

37.2.2 Teaching and service duties are assigned to a Member by the Unit Head as part of the Member's workload. While time can be allocated for research, scholarly or creative work, specific research or creative tasks or areas shall not be assigned. In the assignment of teaching and service duties, continuing responsibilities for previously accepted service and/or teaching duties shall be taken into account, and care must be taken to ensure that the balance of scheduled and non-scheduled duties affords adequate opportunity for each Member to participate fully in all aspects of his/her career as outlined in Article 15 (Article on Academic Responsibilities).¹⁶

La convention collective de l'Université Laurentienne décrit les tâches d'érudition pouvant être assignées et interdit l'imposition de toute autre fonction, conformément aux exigences de la liberté universitaire.

5

The Dean/Director of the Library may include in Members' workloads any teaching/professional library or archival assignment related to their discipline and any on campus administrative activity that the Dean/Director of the Library considers necessary for the effective operation of the Faculty/Library or of the University program. With regard to the load for teaching/professional librarianship/professional archival work, generally prevailing past practices shall apply unless these practices have been the result of Members undertaking voluntarily unpaid overloads to maintain the integrity of programmes or service commitments in Units which have suffered complement reductions due to budgetary pressures or unless specific provisions in this contract state otherwise.

6

The determination of the workload shall be subject to the following conditions:
a) The Dean/Director of the Library, in accordance with Article 1.21, Academic Freedom, shall not impose specific scholarly tasks other than the teaching/professional librarianship duties referred to in 5 above. Specific tasks related to the internal governance of the Unit shall not be imposed by the Dean/Director of the Library, except for the appointment of an Acting Chair/Director as in Articles 5.0 and 5.1.¹⁷

Les conventions collectives peuvent protéger les membres d'une attribution de tâches excessives en affirmant leur droit d'effectuer de la recherche. La convention collective de l'Université du Manitoba protège le droit et la possibilité de faire de la recherche.

19.A.2.4.2.1

Faculty members shall be responsible for and have the right and opportunity to carry out a reasonable amount of meaningful research, scholarly work and other creative activities.

17.A.1.1.2

Academic librarians have the right and responsibility to continue to improve themselves in their profession by keeping abreast of developments in library and information science. Academic librarians shall be responsible for and have the right and opportunity to pursue research in library and information science and/or other relevant academic disciplines and to make scholarly contributions. Academic librarians shall endeavour to publish the results of their scholarship.¹⁸

La convention collective peut également assurer du temps pour la recherche. Celle de l'Université St. Thomas libère les membres du corps professoral des tâches prévues d'enseignement une journée par semaine.

17.01.6

Where possible, and upon request by an Employee, the scheduling of courses shall permit an Employee to have one day per week for research during which he or she is not expected to teach scheduled classes.¹⁹

Charge de travail des bibliothécaires

1. Composition de la charge de travail

Les bibliothécaires sont des membres du personnel universitaire qui ont pleinement le droit et la responsabilité de s'adonner à des activités de recherche et de service en plus de fournir des services à la bibliothèque. La convention collective de l'Université Mount Saint Vincent explicite les composantes de la charge de travail des bibliothécaires.

24.1

The following elements constitute Librarian members' workload: provision of information services to library users and the technical services required to deliver these information services; scholarly and/or professional activity, and internal and external collegial service. In addition, workload may include administrative service.²⁰

La convention collective de l'Université du Manitoba énonce plus explicitement les droits et les devoirs des bibliothécaires.

17.A.1.1

Academic librarians are members of an academic community who share with faculty the responsibility for the collection, dissemination, and structure of knowledge in the University. Academic librarians' responsibilities to the University shall include the provision of a high level of professional service, the development of professional knowledge, contributions to librarianship and scholarship, and service to the University. Academic librarians have the right and responsibility to exercise freedom in making knowledge and ideas available and to ensure that censorship is not imposed on the selection or use of library materials. In carrying out their responsibilities and duties academic librarians shall deal fairly and ethically with those to whom they render professional service, taking care to provide the fullest access possible to library materials.²¹

2. Formule intégrée concernant la charge de travail des bibliothécaires

La charge de travail des bibliothécaires peut être négociée d'une façon parallèle à celle du corps professoral. C'est la formule adoptée à l'Université Laurentienne, dont la convention collective précise l'éventail des tâches que comporte la charge de travail et stipule un nombre maximal hebdomadaire d'heures de disponibilité pour la clientèle étudiante.

2.10

2

La charge de travail d'un Membre à plein temps comporte des activités suivantes : enseignement ou exercice de la fonction de bibliothécaire, y compris la supervision d'étudiants des études supérieures et les travaux d'érudition, y compris les engagements envers les agences subventionnaires externes.

3

Le Doyen ou le Directeur de la bibliothèque est tenu de transmettre par écrit au Membre, le 1^{er} juin au plus tard, une indication suffisamment détaillée de la charge de travail qui lui est

dévolue. Le Doyen suit normalement la recommandation écrite de l'unité qu'il aura demandée au moins un mois avant le 1^{er} juin. L'emploi du temps relatif à l'enseignement ou au travail de bibliothèque doit être communiqué par écrit au Membre par le Doyen ou le Directeur de la bibliothèque avant le 1^{er} juillet après consultation du Secrétaire général. Pendant la durée de la présente convention, le Secrétaire général prend la décision finale concernant l'horaire de tous les cours.

4

(b) Membres bibliothécaires professionnels et archivistes : Dans l'attribution de la charge de travail par le Directeur de la bibliothèque, les heures normales de contact avec les étudiants ne dépassent pas douze (12) heures par semaine, et sont prévues de façon juste et équitable, et sur la recommandation de l'unité.²²

La convention collective de l'University of Western Ontario recourt à une formule semblable et précise l'équilibre à assurer entre la pratique professionnelle, le service et les activités universitaires.

53

WORKLOAD

1.

Workload – balance and magnitude

A Member's Workload consists of Professional Practice, Academic Activity, and Service undertaken in fulfillment of his or her Responsibilities in the area of librarianship or archival practice, as specified in the Letter of Appointment and job description, defined in the Article Responsibilities of Members, and modified in any subsequent arrangement documented in the Member's Official File.

1.1

The Normal Workload of a Member holding a Probationary or Continuing Appointment shall balance Professional Practice, Academic Activity, and Service such that the commitment shall be 80% in the area of Professional Practice, 10% in the area of Academic Activity, and 10% in the area of Service.²³

3. Heures de travail

Une autre manière courante de protéger la charge des bibliothécaires consiste à préciser le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaire. Les conventions collectives qui recourent à cette formule semblent protéger plus directement la charge de travail. Compte tenu de la possibilité d'abus par l'attribution d'une quantité variable de tâches, la convention collective de l'Université Mount Allison exige également une répartition juste et équitable de la charge de travail entre les membres du personnel de la bibliothèque.

12.10

a) The normal hours of work for full-time librarians shall be thirty-five (35) hours per week. The hours of work scheduled for full-time librarians in the performance of duties in the operation of the library shall not exceed thirty-five (35) hours per week and seven (7) hours per day, and shall be fairly and equitably distributed during the operating hours of the library. If hours are scheduled in excess of thirty-five (35) hours per week equivalent time-off will be scheduled.²⁴

La convention collective de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard précise le nombre d'heures devant être consacrées à la pratique professionnelle par semaine. Il est à remarquer que ce nombre est fixé à 33,75 heures, ce qui est inférieur à la semaine habituelle, laquelle varie entre 35 et 37,5 heures. C'est que le travail accompli par les bibliothécaires pour la recherche et les activités de service se fait en dehors de ces 33,75 heures.

H.1.13

Librarian's Workload

H.1.13.1

The workload of Librarians involves, in varying proportions and consistent with the primary role of Librarians to provide professional practice in the service of the University, a reasonable balance of those elements identified in Article A-9 that is consistent with the principles of academic freedom described in Article A-4.

H.1.13.2

The work assignments for individual Librarians shall be determined by the University Librarian, following consultation with the Librarian and taking into consideration all relevant factors, including but not limited to the Librarian's specialties and qualifications and the requirements and priorities of the Library, including public service (reference and instructional services), collections development, systems, and bibliographic access and control.

H.1.13.3

Hours of Work

a) A Librarian's workload shall be such that the required professional practice duties can reasonably be performed during his or her normal working hours, averaged over the year. It is recognized that the pattern and hours of work may vary for periods of time, but will be normalized over the twelve (12) month contract year. The hours of work for full time Librarians will be thirty-three and seventy-five one hundredths (33.75) hours per week, normally at the rate of six and seventy-five one hundredths (6.75) hours per day.

b) Hours of work may include evenings, weekends and holidays because of the service component, and may vary from week to week according to the time of year and the level of service required. Weekend work may only be scheduled by the mutual consent of the Member and the University Librarian.²⁵

La convention collective de l'Université Bishop prévoit la rémunération des heures supplémentaires.

12.01

The hours of work of librarians shall be thirty-five (35) hours per week. Since the Library recognizes the policy of flexible hours, these hours shall be scheduled fairly and equitably in accordance with the needs of the job after agreement with the Assistant University Librarian.

12.02

The parties agree that any time commitment in excess of a normal professional load is overtime. Overtime shall be approved by the Assistant University Librarian concerned. The Member may refuse such overtime.

12.03

Approved overtime worked in excess of the regular work week of thirty five (35) hours from Monday to Saturday shall be compensated at the Member's regular hourly rate including administrative stipends, if applicable, up to 35 hours per week and at time and a half for any other overtime hours. Approved overtime worked on Sundays and holidays shall be compensated at double time. Members will have the option of being compensated for this overtime in time off.²⁶

4. Jours consacrés aux travaux de recherche et d'érudition

Une période précise peut être négociée pour les travaux de recherche et d'érudition lorsque les bibliothécaires ne sont pas tenus de se trouver sur le campus. À l'Université Mount Saint Vincent, les bibliothécaires auront droit à 15 jours par année à compter du 1^{er} juillet 2009.

24.1.1

To facilitate scholarly and/or professional activity members are entitled to 12 off-campus or on-campus research days per year. Effective 1 July, 2009, this entitlement shall be increased to 15 days.²⁷

Effectif

L'effectif du personnel universitaire à temps plein est un élément clé de la charge de travail. S'il n'est pas protégé, l'employeur peut remplacer des postes à temps plein par des postes contractuels à la leçon, dont le taux de rémunération est généralement beaucoup plus bas, la sécurité d'emploi à peu près nulle et l'accès aux régimes de pension et d'avantages sociaux, rare. Comme la tâche du personnel contractuel embauché à la leçon se limite généralement à l'enseignement, le recours à cette catégorie d'employés augmente le travail relatif du corps professoral à temps plein au sein des comités départementaux, facultaires et universitaires.

Les dispositions relatives à l'effectif devraient préciser le nombre minimal de postes à plein temps, exiger que tous les postes vacants soient pourvus, stipuler que l'employeur doit fournir des rapports périodiques à l'association et prévoir un processus de nomination pour tous les postes sans titulaire. La convention collective de l'Université NSCAD comporte tous ces éléments. Il est à noter que ses dispositions en cette matière s'appliquent à la fois aux membres du corps professoral et aux bibliothécaires.

35

COMPLEMENT

35.01

For the purposes of this Article, the Complement is defined as the number of Regular Full-Time and Regular Pro-Rated Faculty and Librarian positions in the Bargaining Unit. Academic Administrators as defined in Clauses 34.01 (A) and (B) are excluded from the Bargaining Unit and are not included in the Complement.

35.02

At the time of signing this Agreement, the Complement equals forty-four and a half (44.5) and includes 2 Librarians.

35.03

The employer agrees to maintain the current Complement and to fill all vacancies that may occur as the result of resignation, retirement, dismissal, or sudden death.

35.04

The Employer further agrees (except for financial exigency as per Article 25 or dramatic declines in enrollment) to increase the Complement to forty-eight filled positions by June 30, 2011, prior to the expiry of this Agreement. In order to achieve this increase to the Complement, the Employer will identify the areas most in need of additional faculty positions and establish Selection Advisory Committees in order of priority.

35.05

By September 30 of each year, the parties shall agree on an updated list of Faculty and Librarian positions (the "Complement List"). If the number of filled positions is below the established Complement, the Board shall declare the vacancies required to fill the Complement.

35.06

Any vacancy appearing on the Complement List shall be deemed to be pre-approved by the Board and a Selection Advisory Committee shall be struck in a timely manner.

35.07

Vacancies on the Complement List may be filled with Limited Term or Sessional positions only in accordance with Clause 16.02.

35.08

When a faculty member retires, a vacancy will be declared and a Selection Advisory Committee will be struck as soon as possible so that the position can be filled on July 1 following the retirement. Should the Vice-President (Academic Affairs and Research) in consultation with the Chair of the Division in which the retirement takes place, determine that declining enrollment or program changes mean that a replacement faculty member is not needed, the Vice-President (Academic Affairs and Research), in consultation with all Division Chairs, shall determine in which teaching area the vacancy will be declared.²⁸

La convention collective de l'Université Wilfrid Laurier lie l'effectif directement à la charge d'enseignement au moyen du rapport étudiants/corps professoral. Elle prévoit également que ce ratio sera réduit au cours de la période où elle sera en vigueur. De plus, elle oblige l'employeur à verser des paiements précis lorsque la taille de l'effectif n'atteint plus les exigences.

18.2.3

Student/Faculty Ratio and Faculty Complement:

18.2.3.1

In recognition of the recent growth in the number of students, the changing profile of the University, and the Government of Ontario's objective of improving student/faculty ratios, the Parties agree to the following measures to maintain, improve and monitor the faculty complement:

(a) the University agrees that the number of tenure-track and tenured appointments in the Bargaining Unit shall not be fewer than the number of those appointments in the 2004-2005 contract year (365);

(b) the University agrees to continue to use the FTE student/FTE faculty ratio of 23:1 in determining the faculty complement. During the life of this Agreement, the University shall endeavour to lower the student/faculty ratio to 21:1;

(c) the calculation of the student/faculty ratio (full-time equivalent (FTE) students to full-time equivalent (FTE) faculty) shall be according to the calculation in 2004-2005, i.e.:

(i) the number of FTE students equals the number of full-time registered undergraduate and graduate students plus the total number of part-time student headcounts divided by 3.5;

(ii) the number of FTE faculty equals the current full-time faculty as calculated for Statistics Canada, excluding seminary faculty and faculty on unpaid leaves of absence, plus the value of salaries paid to Contract Academic Staff divided by the average salary of full-time faculty;

(d) the University agrees that the complement of full-time faculty members in 2005-06, and for the balance of the Agreement shall be in accordance with the ratio as set out in (b). In adding new full-time faculty positions, the University confirms that all Faculty Members who resign, retire or otherwise terminate their employment with the University will be replaced;

(e) for each new additional full-time appointment made to reach the number in (b) above, plus any appointments in addition to those numbers, the University may add in the initial year of the appointment the equivalent of two one-term intramural courses to the number of courses not included in the limit of courses taught by non-members under 34.4(a);

(f) should revenues from tuition fees and government grants fail to provide sufficient funds to finance the additional full-time faculty appointments specified above, the University shall consult with the Association. In light of these changed circumstances, the Parties shall attempt to revise the schedule of appointments in such a way as to maintain the student/faculty ratio of 23:1, and to maintain the ratio of intramural courses taught by Members and non-members established under Article 34. If these twin objectives cannot be met, the Parties shall agree to revise the student/faculty ratio commensurate with the revenues available.

18.2.3.2

For monitoring student/faculty ratios and the effect of student enrolment on Members' workload, the University shall provide the following reports to the Joint Liaison Committee with a copy to the Association:

(a) by December 1, an initial report on faculty complement and student/faculty ratios. The report shall include: the number of full-time faculty as reported to Statistics Canada; the number of full-time students and full-time equivalent (FTE) students in the November report to the Government of Ontario; the student/faculty ratio for the current academic year expressed as both full-time equivalent (FTE) students to full-time equivalent (FTE) faculty as defined under 18.2.3.1(c), and the student/faculty ratio (FTE students to FT faculty) for the University and for each academic unit, namely the Brantford Campus, the Faculty of Arts, the Faculty of Music, the Faculty of Science, the Faculty of Social Work, and the School of Business and Economics;

(b) by February 15, a final report on faculty complement and student/faculty ratios shall include the information itemized in (a) above. For the report on student numbers, the FTE student enrolment shall be the average of the fall and winter term enrolments as reported to the Government of Ontario. For the report on faculty numbers, the number of FTE faculty shall be the average of the number reported under (a) above, and the number of FTE faculty in the winter term;

(c) when such reports become available, the most recent report of COU and Ministry of Colleges and Universities report on student/faculty ratios for Ontario universities.

18.2.3.3

The University shall have met its obligations under 18.2.3.1(b) if the student/faculty ratio target is met by the report of February 15 under 18.2.3.2(b). If the University has not met the student/faculty ratio target, and no adjustment has been made under 18.2.3.1(f), the University, on or before April 18, shall pay the following:

An amount equal to the shortfall in the number of FTE faculty times the salary of the floor of the assistant professor divided by the number of Members of the Bargaining Unit shall be paid to each Member employed during some or all of the preceding contract year.²⁹

La convention collective de l'Université Wilfrid Laurier comporte, pour l'effectif des bibliothécaires, des dispositions distinctes libellées comme suit.

9.3

Complement of Librarian Members:

19.3.1

The University recognizes the impact of the growth in the number of students on the workload of librarians and the importance of professional librarians in the academic mission of the University. Accordingly, the University agrees to the following:

(a) during the term of this Agreement, any Librarian Members employed in Provisional, Candidacy or Continuing Appointments, who retire, resign, or for other reasons leave the employ of the University shall be replaced by Provisional, Candidacy or Continuing Appointments;

(b) the complement of Librarian Members shall be increased by two (2) Members in 2005-2006, by two (2) additional Members in 2006-2007, and by one (1) additional Member in 2007-2008³⁰

La convention collective de l'Université Saint Mary's fixe explicitement le pourcentage de cours à unité devant être donnés par le personnel à temps plein et précise que l'employeur doit prendre des mesures si l'effectif du personnel à temps plein baisse en deça du niveau requis.

4.7

With respect to the percentage of credit courses taught by full-time vs part-time faculty:

(a) In each academic year, the full teaching capacity of the authorized full-time faculty allotment including overloads as defined in 15.1.12(m) shall be greater than 70% of the total number of

credit courses (FCEs) offered by the University.

i) Full teaching capacity shall be determined by summing the standard teaching loads assigned to each authorized faculty position, including overloads, as defined in Article 15.1.12, excluding any reduction(s) in a member's standard teaching load that has been granted for research or administrative purposes.

(b) No later than February 1 the University shall provide the Union with a list of courses and lab sections taught, together with the names of instructors and the provision of Article 10 under which each instructor held an appointment.

4.8

In the event that the full teaching capacity of the authorized full time faculty allotment falls below the level required under 4.7(a), the University shall authorize an appointment or appointments under Article 10.1.23 sufficient to restore the percentage to at least the required level, taking into account any additional positions that have been authorized under 10.1.10(a) and (b). In the allocation of the additional appointments the needs of those academic units whose full teaching capacity falls most below 70% shall be taken into account. The academic units receiving such appointments may proceed to fill those positions for the following academic year.³¹

Conclusion

Faire en sorte que la charge de travail soit juste, raisonnable et équitable est une affaire complexe qui touche plusieurs aspects du travail. Dans les secteurs où il y a affectation de tâches, les fardeaux des différents membres du personnel peuvent varier considérablement. La charge d'enseignement pour le corps professoral doit tenir compte à tout le moins du nombre d'heures-crédits, de la taille des classes, du nombre total d'étudiants et des modes de prestation des cours. Pour les bibliothécaires, la pratique professionnelle doit prendre en considération le nombre total d'heures de travail, les heures de disponibilité pour les étudiants ainsi que la nature de la tâche à exécuter en ce qui a trait aux projets et aux collections. En dernière analyse, la charge de travail totale du personnel universitaire est touchée par l'effectif global et le nombre d'étudiants inscrits.

Le présent bulletin fait état des meilleures pratiques en cette matière. Pour obtenir de l'aide en ce qui concerne la négociation de la charge de travail et de l'effectif, veuillez communiquer avec l'ACPPU.■

Notes

1. Collective Agreement (Faculty, Librarians and Archivists) Between Queen's University Faculty Association (QUFA) and Queen's University at Kingston (2008-2011).
2. Collective Agreement Between the University of Prince Edward Island Board of Governors and the University of Prince Edward Island Faculty Association Bargaining Unit #1, Expires June 30, 2010. Ci-après UPEIFA.
3. CAUT Policy Statement on the Distribution of Workload and Sabbatical Leaves, approved by CAUT Council, November 2001.
4. Collective Agreement between Laurentian University and Laurentian University Faculty Association 2005 - 2008. Ci-après LUFA.
5. Agreement between The Board of Governors, Brandon University and the Brandon University Faculty Association April 1, 2005 to March 31, 2008.
6. Collective Agreement Between St. Thomas University and the Faculty Association of the University of St. Thomas 2007 - 2010. Ci-après FAUST.
7. Collective agreement between the University of Ottawa and the Association of Professors of the University of Ottawa 1 May 2004 to 30 April 2008. Ci-après APUO.
8. LUFA.
9. UPEIFA.
10. Collective Agreement between Brock University and the Brock University Faculty Association (BUFA) July 1, 2006 to June 30, 2008.
11. UPEIFA.
12. Twelfth Collective Agreement Between the Board of Governors of Acadia University and the Acadia University Faculty Association, 01 July 2007–30 June 2010.
13. FAUST.
14. APUO.
15. Collective Agreement between The York University Faculty Association and The Board of Governors of York University 1 May 2006 to 30 April 2009.
16. Collective Agreement (Faculty, Librarians and Archivists) Between Queen's University Faculty Association (QUFA) and Queen's University at Kingston (2008-2011).

17. LUFA.

18. University of Manitoba Faculty Association, 2004-2007 Collective Agreement. Ci-après UMFA.

19. FAUST.

20. Collective Agreement between Mount Saint Vincent University Board of Governors and Mount Saint Vincent University Faculty Association July 1, 2007 – June 30, 2010. Ci-après MSVUFA.

21. UMFA.

22. LUFA.

23. Collective Agreement between The University of Western Ontario and The University of Western Ontario Faculty Association – Librarians and Archivists July 1, 2006 - June 30, 2009.

24. COLLECTIVE AGREEMENT between MOUNT ALLISON UNIVERSITY and THE MOUNT ALLISON FACULTY ASSOCIATION (FULL-TIME FACULTY AND LIBRARIANS) July 1, 2007 to June 30, 2010.

25. UPEIFA.

26. Collective Agreement for Association of Professors of Bishop's University Librarians July 2006 to June 2009.

27. MSVUFA.

28. Collective Agreement between The Board of Governors of the Nova Scotia College of Art and Design (The “Employer”) and Nova Scotia College of Art and Design Faculty Union (The “Union”) July 1, 2007 – June 30, 2011.

29. AGREEMENT between Wilfrid Laurier University and Wilfrid Laurier University Faculty Association for Full-time Faculty and Professional Librarians July 1, 2005 to June 30, 2008. Ci-après WLUFA.

30. WLUFA.

31. Agreement Between SAINT MARY’S UNIVERSITY and SAINT MARY’S UNIVERSITY FACULTY UNION September 1, 2006 to August 31, 2009.

