



SPULTIN et publications

**Conseil syndical
Sections syndicales**

Comités internes

**Assemblée
générale**

Statuts

**Convention collective
Guide d'application**

**Régime de retraite
Prévoyances collectives**

Fédération et autres sites

LE SPULTIN

LE BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Syndicat des professeurs et professeures de
l'Université Laval
Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3339, poste
2955, télécopieur 5377
Adresse électronique : spul@spul.ulaval.ca

Le 19 février 1998
Vol. 9 n° 3

Redressement et évolution des effectifs professoraux à l'Université Laval

Où en sommes-nous?

En novembre dernier, le Comité paritaire sur l'accès à l'égalité en emploi a produit un bilan sur l'évolution des effectifs professoraux à l'Université Laval.

Ce comité formé de représentants de la partie patronale et de représentants de la partie syndicale a pour mandat d'analyser les plans de redressement des unités, d'en faire le suivi et de formuler des recommandations au vice-recteur ou à la vice-rectrice à leur sujet; de faire un rapport annuel aux parties sur les travaux et sur le de gré de réalisation des objectifs du

programme (Bilan, p.4).

Voici quelques résultats présentés dans le bilan :

Respect par les unités de leur plan de redressement pour la période du 1er juin 1995 au 1er septembre 1997	
Unités à progression conforme	Unités ayant un effort à faire
Faculté de droit Faculté de pharmacie Géologie et génie géologique Informatique Langues et linguistique Management Relations industrielles Sciences comptables Sciences géomatiques Sociologie	Chimie École d'actuariat École de psychologie École de service social Économie agroalimentaire et sciences de la consommation Finance et assurance Histoire Information et communication Mathématiques et statistique Médecine dentaire Physique Physiologie Science politique Sciences animales Sciences du bois et de la forêt Unités à progression non conforme Aménagement Biochimie École d'architecture Faculté de musique Génie chimique Génie civil Génie électrique et génie informatique Génie mécanique Géographie Littératures Mines et métallurgie

Unités où il n'y a pas eu d'embauche	Unités créées à la suite d'une fusion (plan de redressement non disponible pour la période)
Anthropologie École des arts visuels Marketing Opération et systèmes de décision Philosophie Physiologie Sciences infirmières Systèmes d'information organisationnels Théologie	Didactique, psychopédagogie et technologie éducative Orientation, administration et évaluation en éducation Sciences des aliments et de nutrition Sols et génie agroalimentaire

Les unités à progression conforme ont respecté les prévisions qu'elles s'étaient données. Les unités à progression non conforme ont dérivé de leur plan; elles ont favorisé les embauches masculines. Les unités ayant un effort à faire ont réalisé peu d'embauches pendant la période. Voilà pourquoi le comité paritaire a jugé qu'il était trop tôt pour évaluer leur conformité face aux prévisions qu'elles s'étaient données. Toutefois, si l'unité semblait dériver de ses prévisions initiales, le comité a noté que celle-ci devait faire un effort particulier.

Les unités où il n'y a pas eu d'embauche n'ont pas été évaluées. Il en est de même pour les unités nouvellement créées suite à une fusion et dont les plans de redressement n'étaient pas disponibles.

Les unités qui n'apparaissent pas dans le tableau n'ont pu être évaluées en raison de la non-disponibilité de certaines données.

Le Bilan traite également de «deux mythes qui perdurent».

- le mythe d'une compétence moindre des femmes

«Parmi les constats d'ensemble que le comité paritaire a dégagé de l'analyse systématique des résultats de cette opération, il faut mentionner la grande qualification des femmes embauchées au cours de la période 1990-1994. D'emblée, il apparaît que les candidates embauchées étaient très qualifiées, ce qui va à l'encontre d'un mythe encore vivant sur le campus. L'examen de leurs diplômes démontre leur très grande qualification, à tout le moins équivalente et parfois supérieure à celle des candidats embauchés à la même

période par les unités. Il s'agit d'une donnée fort intéressante et qui mérite d'être connue» (Bilan, p.7).

- le mythe du redressement atteint

«Par ailleurs, un autre mythe encore bien vivant est celui de l'atteinte d'un important redressement, qui rendrait inutile la poursuite du Programme d'accès à l'égalité. Pourtant l'actuel taux de féminité du corps professoral n'est que de 19.5%, ce qui place l'Université Laval derrière d'autres universités québécoises de grande taille, dont l'UQAM, l'Université de Montréal, l'Université Concordia (taux de féminité respectivement de 28%, 25% et 34%). À l'Université Laval, le taux de féminité a augmenté d'à peine 5% entre 1990 et 1997. L'analyse des résultats obtenus en terme d'accroissement de l'embauche féminine brise ce mythe d'un important redressement déjà réalisé et nous présente le portrait actuel réel» (Bilan, p. 7).

Le programme d'accès à l'égalité

Rappelons les dispositions de la convention collective en ce qui concerne le Programme d'accès à l'égalité. La convention prévoit la mise en opération des plans de redressement et d'évolution des effectifs professoraux des unités; elle prévoit également leur mise à jour. L'objectif visé est de 50% de femmes au sein du corps professoral de l'Université Laval. Cet objectif à long terme est modulé d'une unité à l'autre puisque «des objectifs quantitatifs de redressement par unité [se font] en tenant compte de l'ampleur de la sous-représentation et de la disponibilité des effectifs féminins» (Convention, annexe I, article 3.1).

L'ampleur de la sous-représentation et de la disponibilité des effectifs féminins est déterminée par le bassin de recrutement de référence de chaque unité. Cette pratique permet d'éviter la sous-représentation féminine dans les embauches et conséquemment la discrimination lors de la sélection. Une unité peut, par ailleurs, «établir un plan de redressement qui, si l'unité le juge approprié, va au-delà du bassin de recrutement.» (Convention, annexe I, article 3.1) «Le plan de redressement doit être mis à jour par l'assemblée au moins tous les deux ans» (Clause 2.5.09). Cette mise à jour est soumise aux procédures décrites aux clauses 2.5.06, 2.5.07 et 2.5.08 de la convention.

Rappelons également que l'Université Laval est liée par obligation contractuelle au Programme de Contrats Fédéraux et par ricochet à la loi fédérale sur l'Équité en matière d'emploi dont les fondements juridiques sont

les Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés. Le non-respect de ces obligations par l'Université pourrait entraîner les coupures des subventions et contrats de sources gouvernementales.

Le Comité exécutif

[Accueil](#) | [Spultin](#)
[Convention collective](#) | [Guide d'application](#) | [RRPPUL](#) | [Prévoyances collectives](#)
[Assemblée générale](#) | [Conseil syndical](#) | [Sections syndicales](#)
[Comités internes](#) | [Statuts](#) | [FQPPU et autres sites](#)

Pour tout renseignement supplémentaire, communiquez avec [Lucie Hudon](#)