



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

26 avril 2002 / volume 13 / No 8

## Compte rendu de la réunion du Conseil syndical du 19 avril 2002

Le Conseil syndical s'est réuni le 19 avril dernier. Nous vous présentons un sommaire des principaux points abordés lors de cette réunion.

### 1. Élections

Des élections ont eu lieu à l'occasion de cette réunion du conseil. **James Everett** (école de psychologie) et **André Lareau** (faculté de droit) ont été élus membres du Comité paritaire des griefs pour un mandat d'un an. **Xavier Maldague** (génie électrique et génie informatique) a été élu membre du Comité du stationnement de l'Université Laval pour un mandat de deux ans. **Johanne Dompierre** (relations industrielles), **Antoine Gautier** (opérations et systèmes de décision) et **Gisèle LaPointe** (sciences des aliments et nutrition) ont été élus membres du Comité des griefs pour un mandat d'un an. De plus, **François M. Doré** (médecine) a été élu membre du Comité de la condition féminine pour un mandat de deux ans. Enfin, le conseil a aussi élu **James Everett** (école de psychologie) à la présidence du Comité des griefs pour un mandat d'un an.

### 2. Information du président

*Élection du recteur.* Des documents sur la proposition de modification des statuts de l'Université sont distribués à tous les membres du Conseil syndical. Le président

mentionne que le Comité exécutif du SPUL analyse ces nouvelles propositions de modification et que celui-ci surveillera avec beaucoup d'intérêt le calendrier des événements proposé pour l'élection au rectorat en octobre 2002.

**Information provenant des déléguées et délégués.** Le président signale que les déléguées et délégués syndicaux sont les mieux placés pour aider le SPUL dans l'acquisition et la recherche d'information dans leur unité respective afin de vérifier les listes provenant du vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH) touchant l'attribution de postes de professeures et professeurs.

Plancher d'emploi. Nous avons reçu les listes du VRRH pour le calcul du plancher d'emploi au 15 mars 2002 et nous sommes actuellement à analyser toutes ces informations.

**Négociations en cours.** Le président mentionne que le **Comité de négociation sur la propriété intellectuelle** devrait débiter les négociations avec l'Employeur prochainement. Nous avons aussi constitué notre Comité d'appui et de stratégie pour cette négociation. Le **Comité de gestion des assurances collectives** a transmis un guide d'adhésion aux nouveaux régimes d'assurance vie et d'assurance santé en vigueur le 1er juin 2002. Le formulaire d'adhésion doit être retourné au Bureau des assurances collectives avant le 26 avril 2002. Le dossier du **programme d'accès à l'égalité** ne progresse pas normalement. Nous attendons toujours que l'Employeur nous transmette la documentation de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec.

**Élections à venir.** Lors du prochain Conseil syndical, il y aura des élections au Comité exécutif du SPUL, au Comité d'application de la convention collective ainsi qu'au Comité d'aide financière.

## Rencontre des professeures

Le jeudi 28 mars 2002 a eu lieu une rencontre de professeures, une tradition qui reprend après une interruption d'un an. Cette rencontre a permis d'identifier certaines inquiétudes quant à la situation des professeures.

Rappelons d'abord certaines nouveautés de la convention collective touchant spécifiquement les femmes :

- le **congé de maternité** est passé de 15 à 20 semaines, les modalités en ont été changées. Le vice-recteur enverra une lettre d'information sur la nouvelle procédure. Les professeures bénéficieront d'une priorité dans le choix des horaires de cours pendant les deux années qui suivent un congé de maternité. (chapitre 6.2, p. 86-87);

- le **programme d'accès à l'égalité** devra être harmo-nisé avec la nouvelle loi québécoise en cette matière (Loi 143) (lettre d'entente, p. 158 de notre convention collective). Entre temps, le programme actuel s'applique et l'opération " plan de redressement " se poursuit. Les unités qui n'ont pas encore mis à jour leur plan (bilan des trois dernières années et projection pour les prochaines) doivent le faire le plus rapidement possible, aucun poste ne peut être attribué à une unité dont le plan mis à jour n'a pas été approuvé (chapitre 2.5, p. 19-20, Annexe A, p. 121-127). Il faut rappeler que l'opération " plan de redressement " est l'occasion pour chaque unité d'analyser si ses procédures de recrutement et de sélection permettent d'attirer des candidates dans des proportions au moins équivalentes à celle de leur présence dans le bassin de recrutement. Sinon, des corrections s'imposent. Les participantes sont invitées à exercer leur vigilance dans leur unité;
- assouplissement des **conditions touchant l'année d'étude et de recherche** (anciennement " année sabbatique ") (chapitre 4.8, p. 65-69, Annexe E, p. 134). Ainsi, le remboursement des dépenses encourues pour cause d'absence de la région de Québec se fait main-tenant sur une période hebdomadaire, ce qui permet des périodes d'absence plus courtes et réduit certains problèmes de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale.

Au cours du dernier mois, le comité a effectué un mini sondage pour explorer les éléments positifs et négatifs concernant les conditions d'exercice de notre profession en tant que femmes-professeures. Ce sondage non-scientifique, auquel 38 collègues (sur 214) ont répondu, a permis d'identifier diverses préoccupations. Quelques-unes des répondantes ont affirmé que les éléments positifs dans l'exercice de notre profession (horaire flexible, autonomie, travail intéressant et valorisant) ou négatifs (stress, surcharge de travail, érosion de l'autonomie professionnelle, climat de compétition) ne concernent pas spécifiquement les femmes. La plupart, par contre, ont exprimé des inquiétudes et des doléances liées à leur condition de femme. En voici les principales, incluant les commentaires formulés lors de la rencontre du 28 mars 2002.

***Conciliation famille-travail.*** La surcharge de travail (due, notamment, à la pénurie de personnel), la pression de plus en plus forte à la performance, l'évaluation essentiellement quantitative et hors contexte de cette performance font en sorte qu'il est de plus en plus difficile d'assumer nos responsabilités familiales (envers nos enfants, nos parents, etc.). La participation à la vie communautaire devient problématique et ceci s'étend également aux autres dimensions de notre vie qui ne sont pas directement liées au travail. Certaines notent que des mesures destinées à favoriser l'équité, telle l'exigence de la présence de femmes sur divers comités, notamment les comités de sélection, contribuent à la surcharge de travail des femmes. Les mères de jeunes enfants signalent le problème particulier posé par les réunions après 16 heures et par les plages horaires de cours, dont seule celle entre 12 h 30 et 15 h 30 paraît à peu près convenable, alors que les horaires sont produits sans égard pour les contraintes familiales de la personne qui enseigne.

**Mentorat.** Plusieurs participantes ont souhaité la mise sur pied d'un programme de mentorat qui permettrait aux professeures nouvellement engagées de profiter des conseils de collègues d'expérience, pour faciliter leur intégration dans la communauté et leur connaissance du milieu. Après avoir discuté de diverses formules, le comité a décidé de commencer par expérimenter une façon de faire plutôt informelle : au début de la session d'automne nous annoncerons un " cinq à sept " destiné spécialement à initier ce genre de lien entre nouvelles professeures et professeures d'expérience.

**Sexisme - paternalisme - climat hostile.** Plusieurs collègues mentionnent la fréquence désolante de propos sexistes, lors d'échanges informels entre collègues et même lors des assemblées d'unités ou de faculté. On constate d'ailleurs le sexisme du langage des documents officiels car l'Université Laval n'a pas de politique à ce sujet; ainsi les efforts de désexisation des textes de certains départements et services proviennent d'initiatives individuelles. Des professeures mentionnent également qu'elles subissent des comportements sexistes de la part des étudiantes et étudiants. Le sexisme peut alors prendre les formes suivantes : a) ne pas choisir une professeure-femme experte de la question pour diriger leur recherche et lui préférer un collègue masculin dont ce n'est pas l'expertise; b) contester plus facilement les notes attribuées par des femmes; c) accepter plus facilement leur autorité; d) évaluer plus sévèrement l'enseignement des femmes; e) s'attendre à des qualités différentes des professeures-femmes, comme le maternage, le counseling, etc. Finalement, le sexisme de certains collègues masculins envers les étudiantes touche aussi les femmes professeures, parfois comme conséquence du soutien qu'elles accordent aux victimes.

D'autres points comme la détresse psychologique, l'attribution de Chaires du Canada et les primes individuelles constituent également une source d'inquiétude pour les professeures.

Le Comité de la condition féminine :

Francine Chaîné  
Esther Déom (vice-présidente du SPUL)  
François M. Doré  
Hélène Lee-Gosselin, présidente  
Roberta Mura  
Gale Ellen West

---

[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](#)