



SOMMAIRE

	Page
Comité de la condition féminine	1
Saviez-vous que	4
Prévoyances collectives - assurance santé	5
Il manquait des chaises...	5
Nouvelle agente de Secrétariat	6
À vendre	6

COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE

Le Comité de la condition féminine du SPUL s'intéresse à la connaissance de la situation des femmes professeures à l'Université Laval, de même qu'à la promotion et à la défense de leurs intérêts. Il relève de l'Exécutif du SPUL et lui fournit des avis. Deux de ses membres participent au Comité paritaire SPUL/UL sur l'accès à l'égalité pour les femmes.

Au cours de l'année 1994, le Comité de la condition féminine du SPUL a beaucoup travaillé à la préparation des dossiers que soumettent nos représentantes au Comité paritaire. Parmi les réalisations, on note:

•L'affichage de postes

Le Comité paritaire s'est entendu à l'effet que l'inscription sur les affichages de poste de professeures et professeurs porte la mention suivante:

En vertu de son Programme d'accès à l'égalité, l'Université Laval entend consacrer la moitié de ses postes à l'engagement de femmes

Cette inscription reflète l'engagement de l'Université et du SPUL dans la convention collective à l'Annexe L par le Programme d'accès à l'égalité. Cet engagement est apparu dans la convention collective 1990-1993, et il a été repris dans la convention actuelle 1993-1996. Toutefois, il n'a pas donné les résultats escomptés.

Tableau 1. Genre des personnes embauchées dans des postes réguliers (corps professoral)

périodes (du 1 juin au 31 mai)

	femmes (N)	hommes (N)	total (N)	femmes (%)
1990 - 91	7	51	58	12
1991 - 92	27	33	60	45
1992 - 93	17	40	57	30
1993 - 94	15	28	43	35
1994 - 1/9/94	9	16	25	36

sources: SPUL, 21/9/94 - données provenant du VRRH. Cette compilation ne comprend que les personnes pouvant être membres du SPUL, et la date d'entrée en vigueur du contrat est celle retenue.

L'analyse des embauches réalisées depuis 1990 montre que cet engagement n'a pas été respecté et qu'au cours de la période 1/6/90 - 31/5/94, en moyenne 30% des personnes embauchées à un poste régulier étaient des femmes.

Le Plan d'évolution des effectifs et de redressement pour le corps professoral (postes

réguliers). Rétrospective (1990-1994) et prévisions (1995-2000)

Pour réaliser son mandat, le Comité paritaire a besoin de connaître la répartition du corps professoral selon le genre, pour chaque unité, et l'historique des embauches récentes (depuis 1990). De plus, en vertu de la convention collective, chaque unité doit réaliser son plan de redressement (1995-2000) et le soumettre pour approbation au Comité paritaire SPUL/UL sur l'accès à l'égalité avant le 1er décembre 1994. Conformément aux clauses 2.4.08 à 2.4.12 de la convention collective en vigueur, le vice-recteur prendra avis auprès du Comité paritaire et sanctionnera, refusera ou accordera une dérogation temporaire aux unités avant le 1er juin 1995. En vertu de l'article 2.4.12 de la convention collective, à compter du 1er juin 1995, le vice-recteur ne peut initier le processus de sélection si l'assemblée n'a pas de plan de redressement approuvé ou ne bénéficie pas d'une dérogation.

En plus de répondre aux dispositions de la convention collective, cet exercice d'élaboration d'un plan d'évolution des effectifs et de redressement du corps professoral répond aussi à des obligations légales de l'Université (Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne, le Programme (provincial) d'accès à l'égalité en emploi, le Programme de contrats fédéraux sur l'équité en emploi)¹ et à ses engagements institutionnels depuis 1987 en matière d'accès à l'égalité. Depuis juillet dernier, chaque unité dispose d'un formulaire pour la réalisation de ce plan et d'un portrait statistique intitulé *Répartition du corps professoral selon le sexe et le rang universitaire dans les facultés et départements au 1er juin 1994*.

Pour la préparation d'un plan de redressement, il est essentiel de s'interroger sur les sources possibles de candidates, sur l'importance du bassin de main-d'oeuvre compétente pertinent, de même que sur les formes et les effets de la discrimination systémique. Le Comité paritaire a donc voulu que chaque unité dispose d'une étude récemment publiée par le ministère de l'Éducation, intitulée : *Étude des modes d'embauche des*

personnes à titre de professeur dans les universités québécoises et leur impact sur l'embauche des femmes. Pour aider les unités à estimer le bassin de main-d'oeuvre, des données leur ont été fournies sur le nombre et la proportion d'étudiantes dans chaque programme de doctorat de l'Université Laval, de même que sur le bassin provincial des étudiantes au doctorat dans les grands secteurs d'études. Des données sont aussi disponibles chez la coordonnatrice à la condition féminine sur :

- les diplômées au doctorat selon des domaines d'études 1991- 1993, pour l'ensemble des établissements universitaires du Québec, et l'Université Laval
- le nombre d'inscriptions par université pour les programmes de doctorat, pour l'année universitaire 93-94, pour chaque université québécoise.

De plus, les unités intéressées peuvent consulter le Comité paritaire SPUL/UL sur l'accès à l'égalité, le Comité de la condition féminine et la coordonnatrice à la condition féminine, Marie-Andrée Doran, tant pour le soutien à la réalisation du plan de redressement que pour la compréhension des objectifs, des raisons d'être et des dispositions du Programme d'accès à l'égalité.

Le tableau « Répartition du corps professoral selon le sexe et le rang universitaire dans les facultés et départements au 1er juin 1994 » permet à chaque unité de prendre conscience de sa situation et de la comparer à celle d'unités voisines. Elle permet aussi plusieurs constats importants :

- au 1er juin 1994, l'Université Laval comptait au total 17% de femmes professeures, alors qu'en 1987 elle en comptait 14 %. Rappelons que l'objectif cible du Programme d'accès à l'égalité, (Annexe L des conventions collectives 1993-1996, 1990-1993) *pour l'ensemble de l'Université*, est de 50% de femmes dans le corps professoral. Si le taux d'amélioration de la présence des femmes dans le corps professoral demeurerait le même, c'est dans 77 ans, en 2071 que l'objectif cible serait rencontré.

¹ Ces exigences légales reposent sur une volonté collective de redressement des effets de la discrimination historique dont les femmes ont été l'objet dans l'emploi, et de correction des processus qui l'ont engendrée (discrimination systémique).

Cet objectif permet un redressement des effets de la discrimination systémique historique, mais aussi la mise en place de processus qui permettent l'équité des opportunités et des conditions d'emploi.

- au 1er juin 1994, aucune faculté n'atteignait l'objectif cible; seule une école non-rattachée le dépassait;

Tableau 2. Proportion de femmes professeures régulières dans les 16 facultés et écoles non-rattachées

facultés ou écoles	%
5	10 % et moins
4	11 - 20%
5	21- 30%
1	31 - 40%
1	41% et plus

sources: Répartition du corps professoral selon le sexe et le rang universitaire dans les facultés et départements, au 1er juin 1994, VRRH

- au niveau des départements, l'objectif cible a été fixé à 40%. Au 1er juin 1994, seulement 5 des 68 départements² (7%) atteignent l'objectif cible.

Tableau 3. Proportion de femmes professeures régulières dans les 68 départements

départements	%
13	0%
18	1- 10 %
15	11 - 20%
13	21- 30%
4	31 - 40%
5	41% et plus

sources: Répartition du corps professoral selon le sexe et le rang universitaire dans les facultés et départements, au 1er juin 1994, VRRH

² Incluant l'École des arts visuels, l'École de musique, l'École d'actariat et l'École de service social

Il faut souligner que les unités qui dépassent la cible de 40% contribuent de façon importante à l'atteinte de l'objectif institutionnel de 50% pour l'ensemble de l'Université.

La représentation des femmes sur les comités de sélection

Après accord au Comité paritaire, il y a eu signature d'une lettre d'entente le 25 octobre par le SPUL et l'Université d'une modification à la convention collective concernant la composition des comités de sélection. Désormais,

[...] le Comité de sélection est composé de trois à sept membres, dont le ou la responsable qui préside. Si le Comité est formé de quatre ou de moins de quatre membres, il comprend au moins une femme. Si le Comité est formé de plus de quatre membres, il comprend au moins deux femmes.

Cette modification permet de clarifier la mise en application de la mesure contenue au Programme d'accès à l'égalité - annexe L- selon laquelle il faut assurer la présence d'au moins 30 % de femmes dans les comités de sélection de tous les postes à combler.

Le Comité de la condition féminine rappelle que pour répondre à cette exigence sur la composition des comités de sélection, l'Unité peut faire appel à des femmes appartenant à d'autres unités ou milieux professionnels si nécessaire. De plus, le Comité paritaire SPUL/UL sur l'accès à l'égalité et le Comité de la condition féminine du SPUL peuvent aider les unités à identifier les femmes disponibles et aptes à faire partie des comités de sélection.

Le bilan de la documentation sur l'équité en emploi

La première tâche importante du Comité de la condition féminine a été d'identifier les informations nécessaires pour réaliser son mandat et faire l'inventaire de la documentation sur l'équité en emploi à l'Université Laval. Il en résulte un document, *Bilan de la documentation concernant l'équité en emploi parmi les membres du corps professoral à l'Université Laval*, qui présente la synthèse des informations disponibles

et l'inventaire des informations qu'il faudrait obtenir.

Plusieurs autres dossiers sont actuellement à l'étude du Comité de la condition féminine pour mettre à jour notre analyse diagnostique de la situation des femmes professeures à l'Université Laval et pour l'adoption de mesures qui permettent aux femmes de faire carrière à l'Université.

N'hésitez pas à communiquer vos préoccupations, commentaires et suggestions au Comité de la condition féminine en vous adressant à l'une ou l'autre de ses membres, ou en venant rencontrer le Comité, au SPUL.

Les membres du Comité de la condition féminine sont: Claire Deschênes, professeure, en Génie mécanique et vice-présidente du SPUL, Colette Gendron, professeure en Sciences infirmières, Josiane Hamers, professeure en Langues et linguistique et vice-présidente du SPUL, Claude Bariteau, professeur en Anthropologie et président du SPUL, et Hélène Lee-Gosselin, professeure en Management et présidente du comité.

Vos représentantes au Comité paritaire sur l'accès à l'égalité sont Hélène Lee-Gosselin, co-présidente et Claire Deschênes.

Hélène Lee-Gosselin, présidente
pour le Comité de la condition féminine

SAVIEZ-VOUS QUE:

- Les étudiantes et les étudiants n'évaluent pas les professeures et les professeurs de la même façon; les évaluations étudiantes sont influencées par les stéréotypes sexistes de la société.
- Comparés à leurs consoeurs étudiantes, les étudiants évaluent les professeures plus sévèrement; ils émettent aussi des jugements plus sévères envers les professeures qu'envers les professeurs.
- Les professeures sont évaluées d'autant plus sévèrement que leur profil de personnalité ne correspond pas aux stéréotypes féminins de la société.
- Les professeurs sont évalués surtout pour leurs connaissances et leurs compétences académiques, mais les étudiants et étudiantes

évaluent les professeures autant pour leur niveau académique que pour la qualité de l'interaction sociale professeure-étudiant/e. Les attitudes maternelles stéréotypées sont évaluées positivement chez les professeures.

- Étudiantes et étudiants jugent plus sévèrement un manque de disponibilité chez la professeure que chez le professeur. Une plus grande disponibilité de la professeure ne lui amènera qu'une évaluation équivalente à celle de son confrère moins disponible.
- Les étudiants en économie, en affaires et en ingénierie émettent les jugements les plus sévères envers les professeures qui ne répondent pas aux stéréotypes féminins de la société. Les étudiants qui perçoivent le rôle des femmes de façon traditionnelle sont ceux qui jugent les professeures de façon plus négative.

Sur la base de ces recherches, on peut se demander s'il faut faire passer un questionnaire de rôle et de stéréotypes en même temps que les questionnaires d'évaluation.

Ou s'il faut conseiller aux jeunes professeures de suivre des cours de maternage en plus des cours de pédagogie universitaire.

Josiane Hamers
pour le comité de la condition féminine

Sources:

Basow, Susan A. (1994), « Students ratings of professors are not gender blind », *Women and CAUT News*, 8(1) : 9-11

Basow, Susan A. and Silberg, Nancy T. (1987), « Student evaluation of college professors: Are female and male professors rated differently? », *Journal of Educational Psychology*, 79(3) : 308-314

PRÉVOYANCES COLLECTIVES - ASSURANCE SANTÉ

Tel que convenu au Comité paritaire de gestion des prévoyances collectives, deux modifications ont été apportées à notre contrat d'assurance santé. La première concerne la couverture des frais relatifs à l'installation d'implants dentaires qui n'était par précisée dans le contrat; la seconde concerne l'inclusion des diététistes dans la liste des

intervenante/s dont les honoraires sont admissibles. Le texte exact des paragraphes au contrat dont il est question se lit comme suit:

- les frais pour l'installation d'implants dentaires jusqu'à concurrence d'un remboursement maximum de 1 500 \$ par année civile pour l'adhérent et l'ensemble de ses personnes à charge assurées; toutefois, si l'implant est nécessaire et installé à la suite d'un accident, le remboursement maximum de 1 500 \$ sera remplacé par un remboursement maximum de 3 000 \$ par année civile pour l'adhérent et l'ensemble de ses personnes à charge assurées; de plus, le remboursement des frais prévus au présent sous-paragraph ne peut excéder 5 000 \$ pour la durée du contrat pour l'adhérent et l'ensemble de ses personnes à charge assurées;
- les honoraires de tout diététiste, acupuncteur ou homéopathe, qui est membre en règle d'une association professionnelle reconnue, jusqu'à un maximum de remboursement de 300 \$ par année civile pour l'adhérent et l'ensemble de ses personnes à charge assurées, pour l'ensemble de ces spécialités, étant entendu que le pourcentage de remboursement des frais engagés à cet égard est de 50% au lieu de 80%.

Ces modifications sont entrées en vigueur rétroactivement au 1er juin 1994.

Nicole Rousseau

IL MANQUAIT DES CHAISES...

Le 10 novembre 1994 est à marquer d'une pierre blanche. L'Assemblée générale du SPUL a eu lieu telle qu'annoncée car le quorum était au rendez-vous. Signe des temps (?), il manquait des chaises.

Était-ce le fait de se retrouver ? Était-ce le désir de partager les plus récentes préoccupations ? L'ambiance était animée, et sous la présidence expérimentée d'Yves Hurtubise, l'Assemblée s'est prêtée à une adoption relativement rapide du rapport annuel de l'Exécutif, ce qui signalait certes

une satisfaction prononcée des membres présents et présentes à l'endroit du bilan de l'année. On a pris bonne note, entre autres réalisations, de la façon habile dont fut négociée l'application de la loi 102, où trois jours non rémunérés de congé forcé ont été remplacés par l'utilisation d'un surplus actuariel du régime de retraite; du succès de l'opération sensibilisation des professeur/e/s nouvellement engagé/e/s; et des retrouvailles qui ont marqué le vingtième anniversaire du SPUL. Le rapport rappelle l'adhésion du SPUL à la FQPPU qui regroupe plus de 7000 professeur/e/s universitaires du Québec, et à la Caisse de défense de l'ACPU.

Les rapports financiers ont été adoptés à l'unanimité ainsi que le rapport des trois vérificateurs. Par ailleurs, un débat tranché s'est ouvert sur la question des souscriptions, communément appelées « affaires externes » plutôt que « dons de charité », quand il fut révélé que seulement 38 000 des 78 000 \$ (équivalant au salaire moyen annuel d'un/e professeur/e) réservés à cette fin, avaient été versés à divers organismes à vocation sociale. Le Comité exécutif a rappelé que le SPUL répond à des demandes qui, au surplus, doivent répondre à des critères d'admissibilité définis par le Conseil syndical. Les demandes reçues l'an passé totalisaient un peu plus de 40 000 \$, ce qui explique la faible contribution du SPUL. Ce qui reste à expliquer et que le débat n'a pas permis d'éclaircir, c'est pourquoi il y aurait une baisse dans les demandes. Le Comité exécutif veut engager une étude à cet effet.

Autre sujet de réflexion animée : l'adoption récente par le Conseil d'administration de l'université Laval d'une procédure de nomination des doyens, doyennes, directeurs et directrices de départements ou d'écoles, « procédure qui constitue un net recul des pratiques collégiales et démocratiques instaurées à l'université Laval depuis plus de vingt ans. » C'est le sens des deux propositions adoptées à l'unanimité par l'Assemblée qui donne au Comité exécutif le mandat de chercher, en étroite collaboration avec les unités, les moyens d'obvier aux effets de ce coup de force malgré l'opposition signée de plus de 700 professeur/e/s.

Se rappelant ce qui arriva au curé de Cucugnan et à ses ouailles, l'Assemblée n'entend pas se laisser

bousculer par l'empressement de ceux qui croient détenir avec bonne conscience les clés de l'avenir de l'université Laval. L'heure un peu tardive d'un « vins et fromages » prolongea l'animation et réchauffa les réflexes de solidarité retrouvés.

Pierre-Charles Morin
Psychologie

NOUVELLE AGENTE DE SECRÉTARIAT

Madame Alberte Couture vient d'être embauchée au SPUL au titre d'agente de secrétariat.

Les membres du SPUL ont été mis au courant de l'ouverture de ce poste par l'intermédiaire du *Spultin*.

Tel que prévu dans la convention collective entre l'AESPUL et le SPUL, un comité de sélection a été créé. Les membres de ce comité, Gemma Trudel de l'AESPUL, Josiane Hamers et James Pothier du SPUL, ont analysé les candidatures reçues et recommandé à l'unanimité trois personnes selon un ordre de priorité.

Le Comité exécutif du SPUL, suite au rapport de ce Comité, a recommandé à l'unanimité que le Conseil syndical embauche la première personne retenue par le Comité de sélection : madame Alberte Couture.

Madame Couture possède une longue expérience de travail à l'université Laval qu'elle a acquise dans différents services et unités. Elle se joint à l'équipe du secrétariat du SPUL.

À VENDRE

Support d'ordinateur mobile (sur roulettes).

Muni d'une tablette pour le clavier et d'une tablette pour le rangement du papier (tel qu'illustré)

25" L X 28" P X 36" H

Valeur à l'achat : 210 \$

Prix demandé : 75 \$

Pour informations :
Syndicat des professeurs
et professeures de l'Université Laval
téléphone : 656-2955

SERVICE SPÉCIAL D'AIDE

Les personnes intéressées peuvent rejoindre au numéro **654-4721** l'un ou l'autre des professeurs membres du Comité dont les noms suivent :
François Doré, Pierre-Charles Morin

Deux colloques du Comité des relations de travail de la FQPPU

Les 24 et 25 novembre 1994

I

**La tâche des professeures et professeurs
des syndicats membres de la FQPPU**

II

**Le vieillissement et la retraite des
professeures et professeurs d'universités**

Hôtel des Gouverneurs,
Place Dupuis
1415, Saint-Hubert
Montréal

Pour informations : secrétariat du SPUL 656-2955