

**AVIS DE SÉANCE
PLÉNIÈRE ET
ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE**

La Séance plénière et l'assemblée générale annuelle de la Fédération des Associations de professeures et professeurs du Nouveau-Brunswick auront lieu à l'Université de Moncton, Campus de Shippagan, le 11 et 12 mai, 2000.

La Séance plénière commencera à 13H30 le 11 mai, et l'assemblée générale commencera à 09H00 le 12 mai.

**VOS OPINIONS
SONT BIENVENUES**

Une invitation spéciale est lancée à tous les membres des associations locales qui désirent nous faire parvenir des textes et leurs opinions au sujet de la vie universitaire en général.

Conséquemment, les lecteurs et lectrices sont cordialement invité/e/s à faire parvenir leur point de vue ou à formuler leurs commentaires par écrit à:

Le Bulletin de la FAPPUNB
65 Brunswick, Suite 297
Fredericton, NB E3B 1G5

SÉANCE PLÉNIÈRE ANNUELLE
Jeudi le 12 mai 2000 à 13H30
Université de Moncton, Shippagan
ORDRE DU JOUR PROPOSÉ

1. Lecture et adoption de l'ordre du jour.
2. Présentation des invité(e)s.
3. Rapport du Comité de nomination.
4. Premier appel pour la mise en candidature des membres du comité directeur de la FAPPUNB pour 2000-2001.
5. Lecture et adoption du procès-verbal de la Séance Plénière du 13 mai, 1999.
6. Deuxième appel pour les mises en candidature.
7. Affaires découlant du procès-verbal.
8. Dernier appel pour les mises en candidature.
9. Élection des membres de la direction.
10. Pause café. (15 minutes)
11. Rapport de l'ACPPU.
12. Rapport du président.
13. Rapport du directeur exécutif.
14. Rapport du trésorier.
15. Rapport des Comités permanents.
 - Comité de la condition féminine
 - Comité de la caisse de défense d'urgence
 - Comité de rédaction
 - Comité éditorial du Prix Nicole Raymond Award
 - Comité de la bourse d'études.
16. Politiques recommandées à la séance plénière.
17. Autres.
18. Ordre du jour 15H45 (A être avisé)
19. Ordre du jour 16H45
 - Réception avec vin et fromage (sur le campus)
20. Levée de l'assemblée. 17H00
21. 18H45 (optionnel): Lobsterfest à l'Auberge des Compagnons de Lamèque

Lettre au rédacteur en chef

Des commentaires inexacts et mal fondus sont apparus dans les journaux quotidiens provinciaux en ce qui concerne la grève de nos collègues à ABPPUM. En conséquence, le FAPPUNB a fait

circuler la lettre suivante dans les journaux du Nouveau Brunswick dans la langue officiel approprié afin d'informer le publique en leur montrant la situation réelle.

Ian Fraser, Président-sortant
Président du Comité de relation publiques

Monsieur le Rédacteur en chef,

L'ABPPUM, l'Association des bibliothécaires et des professeures et professeurs de l'Université de Moncton, est en grève – principalement pour une question de hausse salariale. Pourquoi? Les professeures et professeurs d'université ne sont-ils pas déjà mieux rémunérés que la plupart des autres travailleurs?

Pas vraiment. L'idée fausse largement répandue selon laquelle les « professeures » et « professeurs » gagnent des salaires comparativement élevés peut être attribuée au fait que le grand public utilise presque invariablement le terme de « professeur » pour quiconque enseigne dans une université.

En réalité, il existe quatre catégories de professeurs et professeures : chargés(es) d'enseignement, adjoints(es), agrégés(es) et titulaires. En outre, ces quatre catégories comprennent de trente à quarante niveaux d'ancienneté (selon la convention collective de l'université concernée), chaque niveau correspondant à un traitement différent. Par conséquent, peu de gens savent que le traitement initial d'un professeur embauché comme « chargé d'enseignement » à l'Université de Moncton en 1998-1999 était seulement de 27 562 \$. De même, peu de gens savent que ce salaire était inférieur de 6 565 \$ – ou plus de 19 % – à la moyenne des salaires initiaux comparables à l'U.N.B., à St. Thomas University et à Mount Allison University.

Les professeurs et professeures d'université ne craignent pas de faire connaître leurs revenus au public. Quiconque a accès à l'Internet peut comparer, dans leur totalité, les échelles de traitement des professeures et professeurs des universités de la province, en consultant les sites Web suivants :

Français : www.fappunb.nb.ca

Anglais : www.fnbfa.nb.ca

Si on se donne la peine de le faire, on découvrira que, pour l'année 1998-1999, le « plafond » des salaires (c'est-à-dire le salaire maximal possible) pour un professeur ou une professeure titulaire de l'Université de Moncton dépassait légèrement 81 000 \$. Cependant, ce montant est encore inférieur de 11 578 \$ – environ 13 % – à la moyenne des « plafonds » comparables à l'U.N.B., à St. Thomas University et à Mount Allison University.

Et alors? Pour la plupart des gens, un salaire annuel de 81 000 \$ représente beaucoup d'argent. Ces professeures et professeurs devraient être reconnaissants de gagner autant, n'est-ce pas?

Et bien non. Seulement quelques-uns font un tel salaire. Un autre facteur souvent oublié dans l'idée fausse selon laquelle les « professeures » et « professeurs » gagnent un salaire démesurément élevé, c'est que très peu parmi eux commencent à gagner un revenu valable avant l'âge de trente ans. Par conséquent, selon une étude effectuée par l'Association canadienne des professeures et

professeurs d'université, en tenant compte de l'inflation, on s'attend à ce qu'un professeur ou une professeure d'université ait, au cours de sa vie, des revenus qui, en moyenne, seront supérieurs de 17 % seulement à ceux d'un caissier ou d'une caissière de supermarché et qui – croyez-le ou non – seront inférieurs de 7 % à ceux d'un charpentier.

En d'autres mots, les revenus annuels moyens d'un professeur ou d'une professeure d'université pendant toute sa vie seront assez semblables à ceux d'un bon échantillon de toutes les personnes que nous connaissons. Cependant, comme le montrent les exemples donnés ci-dessus, les salaires des membres du corps professoral de l'Université de Moncton ne s'approchent même pas des moyennes comparables des salaires accordés dans les autres universités de la province – salaires qui, soit dit en passant, sont habituellement eux-mêmes considérablement inférieurs aux moyennes nationales correspondantes.

C'est pourquoi les membres de l'ABPPUM sont en grève. Ce n'est pas parce qu'ils ont beaucoup et qu'ils veulent obtenir encore plus, comme certains milieux ont injustement essayé de le faire croire. Les grévistes veulent obtenir l'égalité. Un groupe de professionnelles et professionnels dévoués et consciencieux a décidé de cesser de tolérer un traitement inéquitable.

Agréez, Monsieur le Rédacteur en chef, mes salutations distinguées.

Le directeur exécutif
Desmond A. Morley

UN NOUVEAU COUP D'OEIL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LES UNIVERSITÉS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

En 1991 le Comité de la condition féminine de la FAPPUNB a publié un article portant sur l'équité en matière d'emploi dans les universités du Nouveau-Brunswick. L'article concluait que la plus grande disponibilité de candidates qualifiées trouverait son reflet dans les chiffres d'embauche. A la fin de la décennie certains progrès sont en effet évidents bien que le but de créer une main d'oeuvre représentative à la mesure du bassin des candidates disponibles n'ait pas été atteint.

Le pourcentage des femmes (professeures et bibliothécaires) dans les universités du Nouveau - Brunswick :

	1985 (%)	1989 (%)	1998 (%)
CUSLM	11,1	13,0	29,0
U de Moncton	19,7	26,8	36,0
Mount Allison	16,8	16,0	26,0
Shippagan	42,8	47,8	50,0
St. Thomas	21,3	24,2	34,0
UNBF	16,5	17,9	27,0
UNBSJ	18,9	25,9	29,0

La disponibilité est définie selon les doctorats obtenus par des femmes dans chaque domaine. Les données de Statistiques Canada indiquent qu'en 1993 les femmes ont obtenu 55% des doctorats en éducation, par rapport à 46% dans les humanités (où il existe des variations importantes parmi les disciplines diverses), 43% en sciences sociales, 41% dans les professions de la santé, 16% en

mathématiques et sciences physiques, 8% en génie et sciences appliquées. La plupart des départements et facultés au Nouveau-Brunswick sont loin d'avoir atteint le niveau idéal de représentation.

Bien sûr que les universités ne peuvent pas changer la composition de leurs effectifs académiques en quelques années puisque seulement les nouveaux postes et les postes devenus vacants suite à la retraite peuvent être comblés en recrutant parmi les groupes sous-représentés. Au cours des dernières années plusieurs universités ont connu des taux de remplacement très bas, et beaucoup de postes n'ont pas été comblés. Le pourcentage des professeures a ainsi augmenté dans certains départements sans qu'une seule femme n'ait été embauchée. Les universités et leurs programmes d'études seraient bien servis si on comblait les postes vacants promptement et si on atteignait l'équité en conformité avec le bassin des candidates disponibles.

Certaines universités et leurs associations de professeurs et professeures ont été peu enthousiastes à donner leur aval à une politique d'équité en matière d'emploi, mais à l'heure actuelle, toutes les universités du Nouveau-Brunswick se sont dotées d'une telle politique ou leurs ententes collectives contiennent des clauses relatives à l'équité en matière d'emploi. Néanmoins il y existe des différences importantes parmi les universités. A une université (St. Thomas), un ou une membre du

comité d'équité en matière d'emploi assiste aux réunions du comité d'embauche des départements en tant que conseiller ou conseillère. Une autre université (UNB) a été particulièrement progressive en émettant des objectifs précis en matière d'embauche en dépit de la résistance attribuable au fait qu'on confondait objectifs et quotas rigides qui ne peuvent pas être atteints sans que le principe du mérite soit compromis. Ces craintes sont pourtant sans fondement. Les objectifs en matière d'embauche à l'UNB reflètent la disponibilité de postes et de candidates au cours d'une année cible plutôt que l'équilibre ou la représentation idéale d'hommes et de femmes. Les objectifs ont été émis en consultation avec les départements pour éviter l'animosité qui accompagnait si souvent dans le passé les efforts en matière d'équité. On peut atteindre les objectifs plus facilement si les comités d'embauche sont flexibles et enclins à considérer les particularités de l'évolution des carrières chez les hommes et les femmes au lieu d'insister sur des arguments quantitatifs voulant que le candidat qui a fini le doctorat plus vite ou qui a publié un tant soit peu plus que l'autre soit nécessairement plus compétent. Les efforts en matière d'équité visent à donner des chances égales aux candidats et candidates et à éliminer les barrières systémiques, ce qui n'exclut en rien l'embauche d'une personne manifestement supérieure. L'inclusion permet aux groupes sous-représentés une participation et une contribution à la diversité des universités grâce à leur expérience et à leur expertise.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

**Vendredi le 12 mai, 2000 à 09H00
Université de Moncton, Shippagan**

ORDRE DU JOUR PROPOSÉ

1. Lecture et adoption de l'ordre du jour.
2. Lecture et adoption du procès-verbal de la réunion du 10 mars, 2000.
3. Affaires à susciter.
4. Rapports des associations locales.
5. Considération des recommandations de la séance plénière.
6. Nominations des membres aux divers comités.
7. Autres.
8. Levée de l'assemblée.

LES NOMINATIONS SONT OUVERTES POUR ÉLECTION DES MEMBRES DE L'EXÉCUTIF POUR 2000-2001

Les noms suivants ont été proposés par le Comité de nomination pour siéger à l'exécutif du Conseil de la Fédération:

Président:

Jack Vanderlinde (AUNBT)

Vice-président:

Claude Dionne (ABPPUM)

Secrétaire/trésorier:

Daniel Bélanger (ABPPCUSLM)

Président-sortant:

Ian Fraser (FAUST)

NOMINATIONS SUPPLÉMENTAIRES

(Le passage suivant est extrait de l'Article 10.7 des Règlements administratifs de la FAPPUNB):

"... d'autres candidatures peuvent être soumises au(à) président(e) ou au(à) secrétaire/trésorier(trésorière) jusqu'à la fermeture des candidatures à l'assemblée plénière annuelle à condition que ces candidatures soient signées par au moins cinq (5) membres de l'association ou du syndicat de professeur(e)s membre en règle ainsi que par la personne nommée qui déclare qu'elle accepte que sa candidature soit soumise pour cette élection".

**Membres du bureau
de direction
1999 - 2000**

Président

Jack Vanderlinde
(506) 453-4723

Vice-président

Claude Dionne
(506)858-4602

Secrétaire-trésorier

Daniel Bélanger
(506) 737-5151

Président-sortant

Ian Fraser
(506) 452-0634

Président/e/s de comités

Comité de la condition féminine
Uta Doerr(STU)

**Comité de la caisse de défense
d'urgence**
Jon Thompson(UNB)

Prix Nicole Raymond Award
Uta Doerr(STU)

Comité de la bourse d'études
Daniel Bélange(CUSLM)

Bureau de la Fédération

65 Brunswick, suite 297
Fredericton, N.-B.
E3B 1G5
Tel : (506) 458-8977
Fax: (506) 458-5620
C-él-n: fnbfa@nbnet.nb.ca

Directeur général
Desmond A. Morley

Secrétaire
Patricia Lewington

Comité Éditorial
Claude Dionne, Éditeur en chef
George Semeluk

Les opinions exprimées dans le Bulletin ne sont pas nécessairement celles du Conseil et Bureau de Direction de la FAPPUNB/FNBFA