



Octobre 2018
Note de recherche

Primes salariales dans les universités québécoises

Portrait et constats

Crédits

Recherche et rédaction

Maryse Tétreault

Professionnelle de recherche, FQPPU

Révision

Hans Poirier

Professionnel de recherche, FQPPU

Avant-propos

Lors du conseil fédéral des 8 et 9 février 2018, le thème des primes salariales allouées aux professeurs d'université a fait l'objet d'une période d'échange. Au terme d'une discussion qui fit ressortir l'ampleur et la variété insoupçonnées de ces versements, qui contribuent notamment à accroître les écarts de revenus entre les collègues, il fut convenu de dresser un état détaillé de la situation dans les établissements du réseau universitaire québécois afin d'en dégager les principaux constats. Une cueillette plus exhaustive d'information en a découlé, avec l'appui des membres ainsi qu'à partir d'une série de demandes d'accès à l'information. Huit mois plus tard, ce travail ardu se concrétise par la remise de ce rapport présentant les données validées sur ces suppléments salariaux.

Jean-Marie Lafortune

Président
FQPPU

Contexte

Les fonctions de directions académiques assumées par les professeurs et les situations particulières entraînant un surcroît de travail s'accompagnent depuis longtemps, sauf en de rares exceptions, de primes ou de compensations salariales. Par ailleurs, l'écart de traitement entre les professeurs d'université et les travailleurs dotés de compétences équivalentes dans le secteur privé, à la faveur des seconds, ainsi que l'accentuation du climat de compétitivité qui règne entre les universités québécoises, ont suscité l'offre de primes de marché ou au rendement en complément du salaire établi en vertu des conventions collectives ou des protocoles de travail. Or, si ces aides rehaussent parfois considérablement la rémunération globale des professeurs, elles peuvent également creuser les écarts de revenus de salaire entre eux.

C'est dans cette optique que la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) a décidé de s'intéresser de plus près à la question des primes salariales versées par les universités québécoises. En effet, il s'agit là d'un phénomène de plus en plus important, mais qui demeure, somme toute, assez méconnu et peu documenté. Qui reçoit des primes et selon quels critères ? Qui décide de leur attribution et selon quelle procédure ? Quels effets ont ces primes sur les choix de carrière des collègues et les écarts salariaux que l'on observe entre eux ? Pour répondre à ces questions, la Fédération a débuté son enquête. Ainsi, l'objectif du présent rapport consiste tant à dresser un portrait complet des primes octroyées comme complément salarial aux professeurs qu'à examiner l'accessibilité et la transparence des processus entourant leur octroi.

Méthodologie

Dans un premier temps, nous avons procédé à un examen minutieux des 23 conventions collectives et protocoles de travail actuellement en vigueur au sein des universités québécoises. Pour chacune d'entre elles, nous avons repéré les articles et les annexes relatifs aux primes salariales, dont la terminologie varie d'un établissement à l'autre (voir Annexe 1). Afin d'avoir des données plus précises sur les montants versés, nous avons mené une démarche laborieuse de demande de données en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Ces demandes ont été acheminées aux 18 établissements universitaires québécois afin d'obtenir les données les plus récentes concernant les montants octroyés en primes salariales, le nombre et le profil des professeurs visés.

Dans la majorité des cas, les directions universitaires ont fait suivre des chiffres pour l'année financière 2017-2018, mais certaines directions nous ont expédié des chiffres pour 2016-2017. En date d'octobre 2018, seulement deux directions ont refusé de remettre les informations demandées, soit l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et HEC Montréal. Des démarches d'appels sont présentement en cours auprès de la Commission d'accès à l'information, mais les délais estimés font en sorte que le présent rapport fait fi des informations concernant ces deux établissements. La compilation des données pourvues par les directions nous a permis de dresser certains constats. À noter que ces informations concernent 16 des 18 établissements universitaires.

1. État de la situation

On retrouve dans tous les protocoles de travail et les conventions collectives des associations et syndicats de professeurs des universités québécoises une ou plusieurs clauses qui réfèrent à l'allocation de primes salariales destinées aux professeurs (Annexe 1)¹. Les similarités s'arrêtent là, car le type de prime, la terminologie employée, les modalités d'application et d'éligibilité, ainsi que les montants versés annuellement ou de manière forfaitaire varient grandement d'un établissement et d'un champ disciplinaire à l'autre. La proportion de professeurs bénéficiaires d'une prime ainsi que l'importance relative des primes dans le salaire sont tout aussi variables. Il est donc impossible de généraliser nos résultats à ce sujet, mais certains grands constats peuvent être posés.

À la suite de l'examen des informations recueillies auprès des directions universitaires, il est possible de distinguer quatre grandes catégories de primes salariales qui s'ajoutent au salaire de base des professeurs établi dans les conventions collectives et les protocoles de travail : (1) les primes de direction, (2) les primes de rendement ou de performance, (3) les primes de marché et (4) les primes pour direction d'une chaire de recherche. À ceci, ajoutons un ensemble d'autres primes, suppléments et compensations qui peuvent s'additionner au salaire des professeurs, en fonction de situations particulières (ex. : prime pour encadrement d'activités, compensation pour enseignement de cours lors du semestre d'été, compensation pour enseignement de cours d'appoint, etc.).

1.1 LES PRIMES DE DIRECTION

Ces primes regroupent les montants alloués à des professeurs qui occupent temporairement des fonctions de direction, par exemple d'un programme, d'un département ou d'une faculté (dépendamment des structures administratives en place²). Outre la dénomination convenue de « prime de direction », d'autres termes coexistent pour désigner la même réalité : « supplément administratif », « supplément à caractère administratif » et « montant forfaitaire pour participation à un conseil des études ».

Selon les informations compilées, ce type de prime tend à disparaître ou à être mieux encadré. On le retrouve dans un peu plus de la moitié des conventions et des protocoles de travail analysés (13 sur 23), mais les montants ne sont pas toujours précisés. À titre comparatif, le Tableau 1 nous donne une idée des montants totaux et moyens reçus par les professeurs ayant occupé des fonctions de direction.

Dans certains établissements, des pratiques ont cours à l'égard du maintien de la prime lorsque le mandat administratif est terminé. Les professeurs concernés continuent de recevoir une somme d'argent pendant quelques années, le montant diminuant progressivement. D'autres universités ont mis fin à cette pratique et ne rémunèrent le professeur qu'au moment de l'exercice de la fonction administrative, bien que certains syndicats continuent d'identifier des « montants résiduels » reliés aux primes de direction un an après la fin du mandat.

¹ À noter que certaines primes n'apparaissent toutefois pas à ces contrats.

² Compte tenu du fait que, dans plusieurs universités, les cadres académiques n'ont plus le statut de professeur.

Tableau 1 Montant moyen des primes salariales de direction, par université, Québec, 2016-2017

	\$ Montant total versé	N Professeurs bénéficiaires de primes	\$ Montant moyen par professeur
McGill	14 203 470 \$	773	18 374 \$
Bishops	97 956 \$	24	4 082 \$
Polytechnique	320 871 \$	87	3 688 \$
ENAP	10 383 \$	2	5 192 \$
Concordia	s/o	s/o	s/o
Université de Montréal	2 363 575 \$	86	27 483 \$
INRS	s/o	s/o	s/o
TELUQ	42 930 \$	6	7 155 \$
UQAC	385 672 \$	58	6 650 \$
UQAR	s/o	s/o	s/o
UQTR	50 798 \$	65	782 \$
Université de Sherbrooke	559 456 \$	66	8 477 \$
UQAM	x	x	6 540 \$
UQAT	113 163 \$	17	6 657 \$
UQO	288 405 \$	45	6 409 \$
ÉTS	49 400 \$	21	2 352 \$
Université Laval	262 448 \$	47	5 584 \$
HEC	x	x	x
TOTAL	18 748 527 \$	1 297	14 455 \$

Légende : s/o : sans objet; x : non divulgué en raison des exigences liées à la confidentialité des données personnelles.

Notes : Ces montants ont été calculé grâce aux données financières transmises par les directions universitaires, sauf dans le cas de l'UQAM, où le montant exprimé est le montant moyen inscrit dans la convention collective. On compte trois universités où aucune prime de ce type n'a été attribuée, soit l'INRS, l'UQAR et l'Université Concordia.

Source : Collecte et traitement des données par la FQPPU.

1.2 LES PRIMES AU RENDEMENT³

Ces primes sont octroyées à des professeurs ayant offert une performance considérée comme exceptionnelle à la suite d'une évaluation de rendement. D'autres appellations faisant référence au rendement sont utilisées dans la documentation consultée, comme le *Merit bonus*, le *Performance-based discretionary Merit* et l'allocation professionnelle.

Ces primes se font plutôt rares dans le paysage universitaire québécois : 6 des 23 conventions collectives et protocoles de travail analysés en font mention. Elles sont toutefois bien installées dans des universités anglophones comme à McGill et à Bishop's, mais on les retrouve aussi à l'Université de Sherbrooke, à l'ÉTS et à l'INRS. Selon les informations recueillies, au moins 80 % des professeurs à McGill accèderaient à une prime « *Performance-based discretionary Merit* » à la suite d'un minutieux travail annuel de

³ Pour les besoins de cet exercice, nous avons regroupé les données concernant les primes de rendement sous « autres types de primes » car peu d'universités avait ce type de supplément.

préparation de dossier. Les montants varient en fonction d'une échelle oscillant entre 700 \$ et 2 650 \$⁴.

D'autres pratiques en matière de prime de rendement:

- À l'Université Bishop's : il s'agit d'un montant forfaitaire (*Merit Bonus*) de 2 000 \$ pour rendement exceptionnel.
- À l'Université McGill : le *Performance-based discretionary Merit* constitue un montant dont peut se prévaloir un professeur en répondant à un ensemble de critères.
- À l'Université de Sherbrooke (APECFMUS): il existe une « prime à la performance relative au rayonnement » qui provient d'un fonds auquel contribuent l'Université et le syndicat. Selon les informations recueillies en 2017, 5 professeurs se sont divisé une somme de 5 000 \$.
- À l'INRS : il s'agit d'une « allocation professionnelle » dont le montant est équivalent à un pourcentage des sommes dépensées pour un projet de recherche et réparti en parts égales entre les professeurs du centre de recherche concerné.
- À l'ÉTS : les professeurs peuvent se prévaloir d'une prime annuelle équivalente à 10 % des subventions, contrats de recherche et commandites provenant de sources externes.

1.3 LES PRIMES DE MARCHÉ

Ces primes sont accordées aux professeurs afin de rendre le recrutement plus compétitif, dans un contexte où ceux-ci sont sollicités par des entreprises du secteur privé, offrant des salaires plus élevés, ou d'autres établissements universitaires d'ici et d'ailleurs. La prime de marché constitue une pratique courante au sein de plusieurs universités. Elles peuvent être octroyées immédiatement à l'embauche, en cours de carrière ou à des fins de rétention. Le terme « prime individuelle » peut également constituer une forme de prime de marché, car, selon les définitions établies par les universités, elle joue un rôle équivalent d'incitatif au recrutement ou à la rétention. Elles peuvent prendre la forme de primes annuelles, d'une majoration de l'échelle salariale⁵ ou d'un montant forfaitaire unique obtenu à la signature d'un contrat d'embauche. Les montants sont généralement stables d'année en année, mais peuvent grandement varier d'un champ disciplinaire à l'autre. Les montants et critères d'attribution peuvent être conventionnés, mais dans certains cas, ils sont négociés sur une base individuelle entre le professeur et l'université. Les ententes sont alors confidentielles.

Les critères d'attribution sont généralement basés sur la rareté des personnes recherchées dans la discipline concernée, l'excellence du dossier du candidat, la sollicitation de celui-ci par un autre établissement et les besoins spécifiques d'un département. Toutefois, la sollicitation d'un autre établissement n'est pas obligatoirement requise, ce qui prête flanc à de fortes critiques.

C'est souvent dans le champ de la gestion (finance, marketing, comptabilité) que l'on retrouve le plus de bénéficiaires de ces primes. Des primes moindres existent toutefois

⁴ Cette grille a changé à la baisse depuis les dernières années. En 2016-2017, les montants oscillaient entre 1 700 \$ et 7 850 \$. Pour 2017-2018, ces montants se situaient entre 700 \$ et 3 430 \$.

⁵ À l'Association des professeurs médecins cliniciens enseignants de l'Université Laval (AMCEL), la prime de marché s'exprime comme une majoration de l'échelle des salaires annuels du SPUL appelée « prime de rareté » (article 19.05, 19.07).

dans d'autres disciplines. L'Université Concordia est le seul établissement qui indique clairement le montant des primes de marché dans sa convention collective; celles-ci varient entre 8 000 \$ (pour science, commerce, génie) et 39 000 \$ (pour finance).

Les chiffres présentés au Tableau 2 nécessitent quelques nuances. Il faut d'abord spécifier que la prime s'ajoute à un salaire établi qui, lui, varie grandement d'un établissement à l'autre. Le montant de la prime paraît très élevé dans certains établissements, mais il peut s'agir d'une façon de compenser un salaire plus bas comparativement aux autres établissements. Prenons quelques exemples :

- À Polytechnique, bien que l'échelle salariale pour un professeur titulaire variait au 1^{er} janvier 2017 entre 133 109 \$ et 175 180 \$, soit l'échelle qui offre les plus hauts salaires dans les universités québécoises, c'est aussi dans cette université que les montants des primes de marché sont les plus élevés. Pour 2017-2018, le montant moyen reçu s'élevait à 55 000 \$.
- À l'Université de Montréal, il existe plusieurs primes de marché dont le montant total s'élevait à plus de 3,2 millions de dollars en 2017-2018. En moyenne, chaque professeur bénéficiaire a reçu près de 12 000 \$ en primes de marché.
- À l'Université Concordia, la transparence règne car les montants accordés par chacun des départements pour les primes de marché sont conventionnés et l'information est ouvertement disponible. En 2016-2017, ce sont près de 3,7 millions de dollars qui ont été distribués.
- À l'Université Laval, les primes de marché sont fréquentes. Plus d'une centaine ont été accordées pour l'année financière 2017-2018, totalisant un montant de plus de 2,2 millions de dollars. Le montant ne peut toutefois dépasser 30 % du salaire du professeur bénéficiaire.

Tableau 2 Montant et nombre de professeurs bénéficiaires de primes de marché, par université, Québec

	\$ Montant total versé	N Professeurs bénéficiaires de primes	\$ Montant moyen par professeur
McGill¹	566 210 \$	n/d	n/d
Bishops	s/o	s/o	s/o
Polytechnique	110 000 \$	2	55 000 \$
ENAP	130 685 \$	6	21 781 \$
Concordia	3 645 002 \$	162	22 500 \$
Université de Montréal	3 206 199 \$	287	11 171 \$
INRS	s/o	s/o	s/o
TELUQ	s/o	s/o	s/o
UQAC	13 286 \$	5	2 657 \$
UQAR	s/o	s/o	s/o
UQTR	s/o	s/o	s/o
Université de Sherbrooke	403 074 \$	35	11 516 \$
UQAM	x	x	x
UQAT²	s/o	s/o	s/o
UQO	61 768 \$	4	15 442 \$
ÉTS	30 218 \$	5	6 044 \$
Université Laval³	2 230 175 \$	106	21 039 \$
HEC	x	x	x
TOTAL	10 396 617 \$	613	16 960 \$

Légende : s/o : sans objet; n/d : non disponible, x : non divulgué en raison des exigences liées à la confidentialité des données personnelles.

Notes : La majorité des montants sont pour l'année 2017-2018, mais certains le sont pour 2016-2017; c'est le cas pour l'ÉTS, Concordia et l'UQTR.

1. Pour l'Université McGill : le montant inclut les montants pour les primes *Anomaly* et *Retention*.
2. Pour l'UQAT : il existe des primes de marché conventionnées, mais pour l'année 2017-2018 (celle pour laquelle la direction nous a transmis l'information), aucun professeur n'en bénéficiait.
3. Pour l'Université Laval : la prime de marché inclut les montants liés aux primes d'attraction et de rétention.

Source : Compilation par la FQPPU de données issues de demandes d'accès à l'information et des conventions et protocoles de travail des universités québécoises. Deux universités ont choisi de ne pas répondre à cette demande, soit l'UQAM et HEC Montréal.

1.4 LES PRIMES POUR CHAIRE DE RECHERCHE⁶

Ces primes sont principalement octroyées à des professeurs titulaires de chaires de recherche du Canada. Elles sont apparues de manière plus massive au début des années 2000, lors de la mise en place du Programme des Chaires de recherche du Canada, qui avait pour objectif d'attirer et de retenir des chercheurs de renom au sein de ces entités de recherche. Les règles de financement permettent en effet de verser un montant aux titulaires de chaire à même le budget de fonctionnement de la chaire.

⁶ Plusieurs termes réfèrent à ce type de prime : « prime pour l'obtention de contrats de recherche et commandites », « prime annuelle pour direction de chaire », « prime pour titulaire de chaire ou de subvention salariale décernée par un organisme de financement ».

Ce montant peut varier en fonction du niveau de chaire (I ou II)⁷. Il correspond à un pourcentage du salaire du professeur établi par la convention collective ou le protocole de travail en vigueur dans l'université. Habituellement, une partie de la prime est payée à même les fonds provenant de l'organisme subventionnaire, de l'entreprise ou de l'institution qui offre le financement. Selon les informations compilées, cette prime varie entre 10 % et 30 % du salaire des professeurs concernés.

Selon nos sources, 6 des 23 conventions collectives et protocoles de travail analysés comportent des articles relatifs aux primes de chaire (SPUL-Université Laval, SPPUQAR-UQAR, SPUQO-UQO, SPPUQTR-UQTR, CUFA-Concordia et APEP-Polytechnique). Cela ne signifie pas pour autant que les autres universités n'offrent pas ce type de prime, mais si elles existent, elles ne sont pas conventionnées.

1.5 LES AUTRES PRIMES ET COMPENSATIONS SALARIALES

L'examen des conventions collectives et des protocoles de travail nous a permis de recenser d'autres catégories de primes ou de compensations salariales. En voici quelques-unes :

- **Primes pour changement de rang**
À l'Université McGill, il existe un *Promotional Base Salary Award*, qui consiste en un montant forfaitaire de 5 000 \$ versé lors de l'avancement de rang d'un professeur (par exemple, de professeur agrégé à professeur titulaire).
- **Anomaly or retention adjustments**
À l'Université McGill, un professeur éligible peut faire la demande d'un supplément s'il juge que son salaire n'est pas équitable par rapport aux salaires de ses collègues (ou des salaires en vigueur sur le marché) ou, dans un but de rétention, s'il est sollicité par un autre établissement. Cette prime se rapproche de la prime de marché, mais elle n'est pas offerte à l'entrée en poste, comparativement à la prime de marché.
- **Primes pour l'encadrement d'étudiants et de stagiaires de cycles supérieurs**
À l'ÉTS, il existe deux types de primes offertes aux professeurs qui encadrent individuellement des étudiants ou des stagiaires de 2^e et 3^e cycle. Les montants sont attribués en fonction du nombre d'étudiants, du cycle d'études et du type de programme (maîtrise, maîtrise avec projet, rapport technique, etc.). Cette prime peut être versée en argent ou en dégrèvement équivalent.
- **Primes pour l'enseignement durant le semestre d'été**
À l'ÉTS, un professeur qui enseigne durant toute la session d'été reçoit une prime. Ce type de compensation est également offerte à l'Université de Sherbrooke (SPPUS) lorsqu'un professeur ne peut pas prendre ses vacances en été parce qu'il se voit assigner une prestation de cours.

⁷ Les chaires de niveau 1, renouvelables une seule fois après sept ans, sont détenues par des chercheurs reconnus par leurs pairs comme des chefs de file mondiaux dans leur domaine. Pour chaque chaire, l'établissement de rattachement reçoit 200 000 \$ par année pendant sept ans. Les chaires de niveau 2, dont les titulaires sont des chercheurs émergents considérés par leurs pairs comme d'éventuels chefs de file dans leur domaine, sont octroyées pour une durée de cinq ans et renouvelables une seule fois. Pour chaque chaire, l'établissement reçoit 100 000 \$ par année pendant cinq ans. Source : Chaires de recherche du Canada (s.d.). Mise en candidature d'un titulaire de chaire : http://www.chairs-chaieres.gc.ca/program-programme/nomination-mise_en_candidature-fra.aspx.

- **Prime pour l'enseignement de cours en surplus**
À l'ÉTS, la convention collective prévoit la possibilité qu'un professeur puisse volontairement enseigner un cours en surplus moyennant une rémunération additionnelle qui peut être versée soit sur la paie, soit dans les fonds de recherche du professeur. Ce supplément de rémunération est aussi offert aux professeurs membres du SPPUS à l'Université de Sherbrooke (SPPUS).

1.6 ÉTAT GLOBAL DE LA SITUATION

Le Tableau 3 offre un aperçu de l'ensemble des montants octroyés par les directions universitaires. Selon les informations recueillies, les universités ont versé près de 54 millions de dollars en primes de tout ordre aux professeurs pour la période 2017-2018⁸.

Tableau 3 Montants totaux, primes salariales, par université, Québec, 2017-2018

Établissement	Montant total versé \$	N Professeurs bénéficiaires	% de la masse salariale
McGill	24 703 576 \$	1 448	9,3 %
Bishops	346 846 \$	56	2,7 %
Polytechnique	960 871 \$	121	2,6 %
ENAP	167 129 \$	9	3,0 %
Concordia	5 004 586 \$	225	4,9 %
Université de Montréal	11 120 596 \$	707	5,3 %
INRS	1 262 917 \$	157	6,4 %
TELUQ	42 930 \$	7	0,6 %
UQAC	772 280 \$	68	2,6 %
UQAR	109 929 \$	7	0,5 %
UQTR	50 798 \$	65	0,1 %
Université de Sherbrooke	669 289 \$	151	1,3 %
UQAM	x	x	x
UQAT	113 163 \$	17	0,8 %
UQO	451 379 \$	55	1,7 %
ÉTS	3 200 982 \$	273	10,7 %
Université Laval	4 004 310 \$	204	2,3 %
HEC	x	x	x
TOTAL	53 981 581	3 570	4,7 %

Légende : x : non divulgué en raison des exigences liées à la confidentialité des données personnelles.

Notes : Le pourcentage (%) de la masse salariale est offert à titre indicatif, en fonction des données disponibles. Il s'agit de la somme de l'ensemble des montants versés en primes salariales par rapport à l'ensemble de la masse salariale pour enseignants-chercheurs, pour l'année 2016-2017 (dernière année disponible). Pour l'ENAP, la dernière année disponible est 2014-2015. Les données pour la masse salariale sont tirées des rapports SIFU (Système d'information financière universitaire) pour 2016-2017, soit la dernière année disponible. Un professeur peut bénéficier de plus d'une prime en même temps.

Source : Compilation par la FQPPU de données issues de demandes d'accès à l'information, des conventions collectives et des protocoles de travail.

⁸ Les informations fournies dataient de 2016-2017 pour l'Université Concordia, l'UQTR et l'ÉTS.

2. Réflexions finales

L'octroi de primes salariales est une pratique bien installée dans les universités québécoises. Bien que certains déplorent le manque de transparence associé à cette pratique, c'est l'iniquité qu'elles supposent qui préoccupe le plus les membres de la FQPPU, si l'on se fie aux discussions qui ont eu lieu au cours des dernières années dans nos instances. À l'heure actuelle, les données colligées au sujet des primes ne permettent pas de faire des analyses fines selon le genre. Néanmoins, certaines études et données déjà publiées (et que nous aborderons plus loin) montrent qu'il existe un déséquilibre hommes-femmes, notamment dans l'attribution des salaires et des responsabilités de direction. Ces informations peuvent donc guider nos réflexions au sujet des primes salariales.

D'emblée, la question des écarts salariaux nous renvoie indubitablement à la représentation des femmes à l'université. Si les politiques d'accessibilité aux études ont permis l'entrée massive de nombreuses femmes sur les campus universitaires, les changements qui en découlent se sont, quant à eux, fait sentir très graduellement. Il faut bien avouer que le nombre de femmes qui occupent le poste de professeur au Québec a crû grandement au cours des cinquante dernières années, mais il n'en demeure pas moins qu'elles ne représentent encore qu'un peu plus du tiers des professeurs (38 %) dans les établissements universitaires québécois⁹. Elles sont encore moins nombreuses à occuper un poste de professeures titulaires, soit 12,4 % du corps professoral en 2016-2017.

Examinons maintenant l'écart salarial global entre les hommes et les femmes professeurs (Tableau 4, Graphique 1). Bien que la proportion de femmes au sein du corps professoral progresse, les hommes sont encore mieux rémunérés qu'elles. Au Québec, la proportion de femmes ayant un salaire annuel de 150 000 \$ et plus était presque 3,5 fois plus faible que celle des hommes (8,1 % du corps professoral pour les hommes contre 2,3 % pour les femmes en 2016-2017)¹⁰. Au Canada, tel que spécifié dans Affaires universitaires, « l'écart salarial médian entre les sexes (en dollars constants) a atteint son paroxysme en 1990 – les hommes gagnaient alors 22 % de plus que les femmes. Les dernières données issues de l'enquête Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC) montrent toutefois que cet écart diminue; en 2016, il n'était plus que d'environ 12 % (le salaire médian des hommes était alors de 136 844 \$, contre 121 872 \$ pour les femmes)¹¹. » Selon une étude du Conseil des académies canadiennes, un écart salarial persistant, même modeste, peut avoir des répercussions financières importantes à long terme pour les femmes à l'université¹².

⁹ Le nombre de professeures universitaires est passé d'environ 700 au début des années 1970 à près de 4 000 en 2016. Leur proportion a évolué de 12,6 % à 38 % du corps professoral. Source : Statistique Canada, SPEUC.

¹⁰ Statistique Canada, SPEUC.

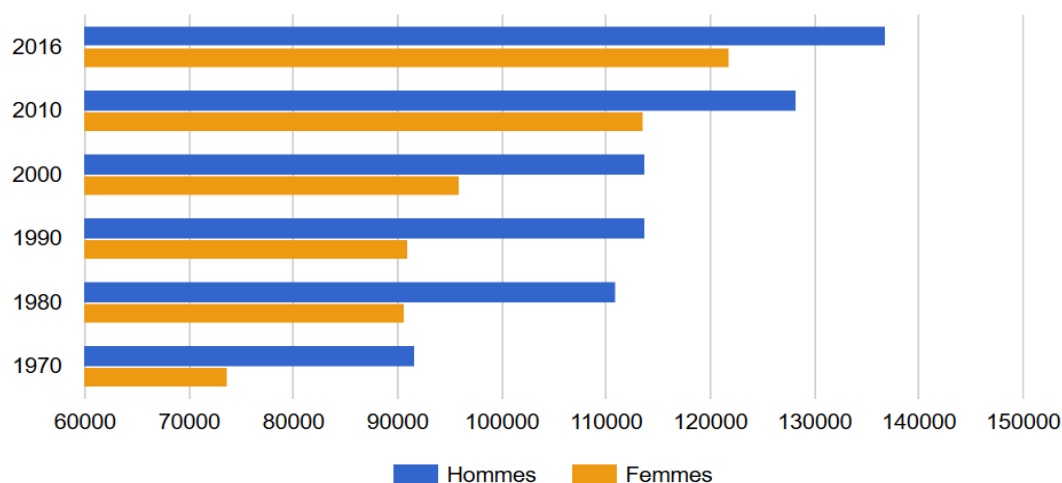
¹¹ Shen, Anqi (2017, 30 novembre). Retour des données sur le nombre de professeurs et leurs salaires après cinq ans d'absence. Affaires universitaires. Récupéré de : <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/retour-des-donnees-sur-le-nombre-de-professeurs-et-leurs-salaires-apres-cinq-ans-dabsence/>

¹² Conseil des académies canadiennes (2012). Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension de genre.

Tableau 4 Salaire des professeurs à temps plein selon le sexe, Québec, 2016-2017

	FEMMES		HOMMES	
	N	% du corps professoral	N	% du corps professoral
1 \$ à 99 999 \$	1 200	11,7 %	1 161	11,3 %
100 000 \$ à 149 999 \$	2 454	23,8 %	4 383	42,6 %
150 000 \$ et plus	240	2,3 %	855	8,3 %
TOTAL	3 894	37,8 %	6 399	62,2 %

Source : Statistique Canada, SPEUC, 2016-2017.

Graphique 1 Salaire médian des professeurs à temps plein selon le sexe, Canada, 1970-2016

Note : les chiffres sont en dollars constants de 2016.

Source : Graphique tiré de : Shen, Anqi (2017, 30 novembre). Retour des données sur le nombre de professeurs et leurs salaires après cinq ans d'absence. Affaires universitaires.

Par ailleurs, de nombreuses études ont démontré que les femmes sont souvent sous-représentées dans les postes de haute direction universitaire¹³. Le plafond de verre persiste. La même logique s'opérant, il y a tout lieu de croire qu'il en est de même pour les autres postes de direction (non-cadres) qui concernent les professeurs. Parce qu'elles sont moins enclines à pourvoir ces postes, elles bénéficieraient donc en moins grande proportion des primes associées à ces fonctions. Les données de Statistique Canada sur le corps professoral indiquent qu'en 2016-2017¹⁴, 8,6 % des professeurs occupaient l'une des

¹³ Tamburri, Rosanna (2016, 5 octobre). Les femmes ont encore du mal à accéder aux plus hauts postes universitaires. Affaires universitaires, Récupéré de : <https://www.affairesuniversitaires.ca/articles-de-fond/article/les-femmes-ont-du-mal-acceder-aux-plus-hauts-postes-de-direction-dans-le-milieu-universitaire/>

¹⁴ Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC), année 2016-2017.

catégories de directions suivantes : directeur dont les responsabilités et le salaire sont équivalents à ceux d'un doyen, directeur, chef de département, coordonnateur ou autre (directeur adjoint ou associé, chef de département adjoint ou associé, coordonnateur adjoint ou associé, titulaire d'une chaire adjoint ou associé et toute autre personne) (Tableau 5). Dans ce 8,6 %, 2,9 % seulement étaient des femmes. On peut donc conclure que, comme les femmes représentent le quart des professeurs occupant un rang de direction (ci-mentionnés), leur salaire serait donc affecté négativement.

Tableau 5 Nombre et proportion des professeurs occupant une fonction de direction ou titulaires de chaire de recherche, Québec, 2016-2017

	N Professeurs à des postes de direction	% des postes de direction	% du corps professoral
Femmes	300	34,0 %	2,9 %
Hommes	582	66,0 %	5,6 %
TOTAL	882	-	8,6 %

Note : Les postes de direction sont les suivants : directeur, chef de département, coordonnateur et Autre: (directeur adjoint ou associé, chef de département adjoint ou associé, coordonnateur adjoint ou associé, titulaire d'une chaire adjoint ou associé, et toute autre personne).

Source : Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC), année 2016-2017.

Enfin, les pratiques de versement des primes et les montants octroyés varient grandement en fonction du champ disciplinaire. Les primes de marché étant presque exclusivement offertes dans des disciplines où les femmes sont moins représentées que les hommes, cela a un impact négatif sur leur salaire, accentuant les écarts salariaux. Ce constat a été affirmé dans une analyse produite à la demande du Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal : les femmes étaient moins enclines à obtenir ces primes¹⁵. Au fil des ans, plusieurs chercheurs se sont intéressés à la question de la ségrégation des sexes par discipline¹⁶, un phénomène plus fort dans les disciplines scientifiques¹⁷. C'est le cas des sciences appliquées et des sciences de la santé. Plusieurs initiatives gouvernementales et institutionnelles tentent de corriger cette situation, mais les changements tardent à venir. Le Tableau 6 illustre la distribution des femmes en fonction des champs disciplinaires pour l'année 2016-2017. On constate que les disciplines où se concentrent les professeurs sont aussi celles où la part du financement à la recherche des Fonds de recherche du Québec et des organismes fédéraux est la moins élevée.

¹⁵ Doucet, Christine et Durand, Claire (2007). Le recours aux primes de marché comme complément salarial chez les professeurs de l'Université de Montréal, 1997-2006. Montréal : Université de Montréal, p. 29 et suiv.

¹⁶ Xie et Shauman (2003). *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, Cambridge (MA) et Londres (R.-U.), Harvard University Press; Dey et Hill (2007). *Behind the pay gap*, Washington (D.C.), AAUW Educational Foundation.

¹⁷ Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (s.d.). Bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 2003 à 2013 particulièrement en sciences naturelles et appliquées. Québec : MESI; CRSNG (2017, octobre). Renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Présentation PPT.

Tableau 6 Représentation des femmes occupant des postes de professeure par champ disciplinaire, Québec, 2016-2017

	N Femmes	% Femmes sur total des professeurs	% Financement du FRQ	% Financement des organismes fédéraux
Sciences humaines, sociales, langues, arts et lettres	2 331	45,5 %	24,5 %	25,5 %
Génie, sciences naturelles, informatique	312	14,6 %	27,1 %	39,1 %
Santé	1077	40,5 %	48,4 %	35,5 %
Autre	30	28,6 %	-	-
TOTAL	3 750	37,4 %	-	-

Notes : Les informations disponibles dans le SPEUC sont classées selon la matière enseignée. Nous avons donc procédé à des regroupements des matières par champ disciplinaire. Le détail de cette classification est disponible sur demande. Le pourcentage (%) du financement du FRQ a été produit en calculant la proportion des montants attribués à chaque fonds sur le total du budget des trois fonds du FRQ.

Source : Les données sont tirées du rapport annuel de gestion 2016-2017 des trois organismes (FQRSC, FRQNT, FRQS) et, pour le FRQ, des rapports ministériels sur le rendement des trois organismes (CRSH, CRSNG, IRSC).

En ce qui concerne les primes pour direction de chaires de recherche, le portrait est similaire : les femmes sont sous-représentées dans l'attribution des chaires de recherche du Canada et, par conséquent, elles sont moins susceptibles de bénéficier des primes y étant rattachées. Les données de Statistique Canada indiquent que moins de 1 % des femmes professeures étaient titulaires d'une chaire de recherche en 2016-2017 (Tableau 7). Sur le portail des Chaires de recherche du Canada, les chiffres les plus récents (avril 2018) révélaient que le pourcentage de femmes qui occupaient ce poste s'élevait à 31 %¹⁸ au Canada, dont plus des deux tiers étaient des chaires de niveau 2¹⁹. Pour le Québec, on constate qu'il existe un écart clair entre les cibles en matière d'équité des Chaires de recherche du Canada pour les établissements québécois : seulement 87 femmes occupaient ces postes au moment de la collecte de données (2012-2014), alors que la cible se situait à 137.²⁰ L'étude menée par Doucet et Durant conduit au même constat : non seulement les femmes détentrices d'une prime pour chaire étaient moins nombreuses, mais le montant moyen obtenu était aussi moins élevé²¹.

¹⁸ Chaires de recherche du Canada (2018, avril). Statistiques, Récupéré de : http://www.chairs-chaires.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistics-statistiques-fra.aspx

¹⁹ Voir la note de bas de page #5.

²⁰ Chaires de recherche du Canada. Objectifs en matière d'équité et résultats dans les établissements participants. Données en format Excel. Récupéré de : http://www.chairs-chaires.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/CRC_Equity_Dataset_Women_f.xlsx

²¹ Doucet et Durant (2006), op. cit., p. 61-62.

Tableau 7 Nombre et proportion des professeurs titulaires de chaires de recherche par genre, Québec, 2016-2017

	N Professeurs titulaires de chaires	% des titulaires de chaires	% du corps professoral
Femmes	93	22,1 %	0,9 %
Hommes	306	72,9 %	3,0 %
Total	420	-	4,1 %

Source : Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC), année 2016-2017.

Ces constats permettent de comprendre pourquoi l'existence des primes de direction, des primes de marché et des primes pour chaires de recherche défavorisent les professeures et accentuent les écarts salariaux. Les femmes ne sont toutefois pas les seules à être affectées par cette situation. Des effets générationnels sont sans doute également à prévoir, notamment puisque l'octroi de chaires s'effectue en considérant les réalisations d'un parcours s'étalant sur plusieurs années de carrière.

Dans la foulée des travaux du Comité genre, sexe, diversité et carrière professorale de la FQPPU, la question des primes salariales pourra ainsi être étudiée sous d'autres angles afin de mieux mesurer leur impact sur la carrière de tous les professeurs.

La Fédération invite par ailleurs ses membres à assurer une veille quant à l'évolution de ces suppléments salariaux et de l'impact qu'ils peuvent provoquer sur le cheminement professionnel des femmes tout particulièrement. Les membres devraient aussi porter une attention à la transparence des processus d'attribution des primes et s'attarder à l'impact des primes salariales sur le calcul des montants pris en compte pour la retraite.

Bibliographie

Chaires de recherche du Canada (2018, avril). Statistiques. Récupéré de : http://www.chairs-chaire.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/statistiques-statistiques-fra.aspx

Chaires de recherche du Canada (s.d.). Mise en candidature d'un titulaire de chaire. Récupéré de : http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/nomination-mise_en_candidature-fra.aspx

Chaires de recherche du Canada. Objectifs en matière d'équité et résultats dans les établissements participants. Données en format Excel. Récupéré de : http://www.chairs-chaire.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/CRC_Equity_Dataset_Women_f.xlsx

Conseil des académies canadiennes (2012). Renforcer la capacité de recherche du Canada : la dimension de genre. Ottawa: Conseil des académies canadiennes.

CRSNG (2017, octobre). Renforcer l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Présentation PPT.

Dey, Judy Goldberg et Hill, Catherine (2007). Behind the pay gap. Washington (D.C.): AUEW Educational Foundation.

Doucet, Christine et Durand, Claire (2007). Le recours aux primes de marché comme complément salarial chez les professeurs de l'Université de Montréal, 1997-2006. Montréal : Université de Montréal.

Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (s.d.). Bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 2003 à 2013 particulièrement en sciences naturelles et appliquées. Québec : MESI.

Shen, Anqi (2017, 30 novembre). Retour des données sur le nombre de professeurs et leurs salaires après cinq ans d'absence. Affaires universitaires. Récupéré de : <https://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/retour-des-donnees-sur-le-nombre-de-professeurs-et-leurs-salaires-apres-cinq-ans-dabsence/>

Statistique Canada, Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC).

Tamburri, Rosanna (2016, 5 octobre). Les femmes ont encore du mal à accéder aux plus hauts postes universitaires. Affaires universitaires, <https://www.affairesuniversitaires.ca/articles-de-fond/article/les-femmes-ont-du-mal-accéder-aux-plus-hauts-postes-de-direction-dans-le-milieu-universitaire/>

Xie, Yu et Shauman, Kimberlee A. (2003). Women in Science: Career Processes and Outcomes. Cambridge (MA) et Londres (R.-U.): Harvard University Press.

Annexe 1

Informations complémentaires sur les primes salariales

	Prime de direction	Prime de rendement	Prime de marché	Prime de chaire	Autres types de prime
AIPSA	Le montant est de 9 054 \$ pour un directeur.	Aucune	Aucune	Aucune	Montant pour compensation pour enseignement durant l'été: 2 402 \$ (4 semaines et plus); 1 201 \$ (au moins 2 semaines)
	Il existe un montant de 120 \$ pour la participation à un conseil des études.	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
APBM-MAUT	Cette prime existe, mais l'information n'est pas disponible dans le protocole de travail.	Prime au mérite allant de 2 650 \$ (catégorie 1) à 700 \$ (catégorie 7) (2018) Possibilité d'additionner deux primes /catégories; il ne faut pas dépasser le montant de la catégorie 1. Il ne s'agit pas à proprement parler d'une prime. Ils n'ont pas été classés.	Il existe des montant appelés <i>Retention adjustment</i> et les <i>Anomaly adjustment</i> que nous avons considéré comme des primes de marché.	Aucune	Aucune
APBU	Aucune	Il existe une prime pour rendement exceptionnel d'un montant de 2 000 \$. Cette prime a été classé dans « autre type de prime ».	Aucune	Aucune	Prime pour cours en surplus de la charge de travail d'un montant de 8 163 \$.
APEP	Cette prime existe, mais le montant n'est pas indiqué dans la C.C.	Aucune	Cette prime existe, mais le montant n'est pas indiqué dans la C.C.	Cette prime existe, mais le montant n'est pas indiqué dans la C.C.	Aucune
APPENAP	Aucune	Aucune	Existe, mais le montant n'est pas disponible dans la C.C. (ne peut être supérieur à 30 % du salaire)	Aucune	Aucune

	Prime de direction	Prime de rendement	Prime de marché	Prime de chaire	Autres types de prime
APUC - CUFA	Aucune	Aucune	Le montant est conventionné et varie par discipline : économie : 20 000 \$; Génie civil:12 000 \$; Informatique : 20 000 \$; Génie électrique: 20 000 \$; Comptabilité: 35 000 \$; Statistique: 18 000 \$; Génie mécanique/industriel: 15 000 \$; Systèmes intégrés de gestion: 29 000 \$; Finance: 39 000 \$; Gestion: 25 000 \$; Commerce: 8000 \$; Marketing: 30 000 \$; Technologies de l'information/systèmes : 12 000 \$.	Aucune	Aucune
SGPUM	Il existe des primes de direction (prime adjoint, prime de direction, prime spéciale pour responsabilité au sein d'un comité), mais le montant n'est pas conventionné.	Il existe des primes d'excellence, mais le montant n'est pas conventionné. Ces montants ont été classés sous « Autres types de primes ».	Il existe une prime individuelle dont le montant varie de 970 \$ à 1 940 \$ par année.	Il existe des primes pour direction de chaire dont le montant n'est pas conventionné.	On classe sous « Autres primes » les primes des cliniciens, dont le montant n'est pas conventionné.
SPINRS	Aucune	Le montant de la prime équivaut au % des sommes dépensées pour projet de recherche approuvé par l'INRS: 3 % est versé à part égale entre les professeurs du centre. Le montant total ne peut dépasser 50 % du salaire.	Aucune	Aucune	Aucune
SPPTU	La prime annuelle de direction est de 7155 \$ pour directeur de département, directeur de la recherche/création, directeur centre de recherche institutionnel.	Aucune	Le montant n'est pas conventionné, mais ne peut être supérieur à 20 % du salaire.	Aucune	Aucune

	Prime de direction	Prime de rendement	Prime de marché	Prime de chaire	Autres types de prime
SPPUQAC	Prime de base pour directeur de département: 3 190,32 \$ (supplément de 58,76 \$ pour chaque professeur et 9,80 \$ pour chaque activité d'enseignement).	Aucune	Cette prime existe, mais le montant n'est pas indiqué dans la C.C.	Cette prime existe, mais le montant n'est pas indiqué dans la C.C.	Il existe des primes pour les cours dispensés en appoint (au-delà de la tâche normale) : 7 000 \$.
	La prime de base pour directeur de module, directeur d'unité d'enseignement et directeur/responsable de programme est de 672,91 \$ (supplément par EEETP: 20,88 \$, pour chaque programme de grade: 807,49 \$, pour autre type de programme: 403,76 \$).				
	Le montant pour prime de directeur de Centre de recherche est de 8 937,54 \$.				
SPPUQAR	Aucune	Aucune	Aucune	Prime pour chaire de recherche du Canada: prime correspondant à 10 % du salaire (chaire niveau 2) ou 20 % (niveau 1). Prime peut être versée sous forme de subvention de recherche.	Aucune
				Autres chaires de recherche: maximum 20 % de son salaire. Prime peut être versée sous forme de subvention.	
SPPUQTR	Le montant pour chefs de section, adjoints de directeurs de département, directeurs de comité de programme de cycles supérieurs : minimum de 1000 \$ (la moyenne est de 2 297,95 \$).	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune
	Le montant pour les directeurs de comité de programme de premier cycle: minimum de 1 000 \$ (la moyenne est de 4 149,71 \$).				
	Le montant pour les directeurs de département: montant minimum est de 1 000 \$ (la moyenne est de 4 593,18 \$).				

	Prime de direction	Prime de rendement	Prime de marché	Prime de chaire	Autres types de prime
SPPUS	Il existe un supplément administratif pour directeur de département ayant 16 professeurs ou plus : 10 346 \$; pour directeur de département ayant moins de 16 professeurs: 7 757 \$.	Aucune	Cette prime existe sous le nom de prime de rétention, de supplément négocié et de prime de marché.	Cette prime existe, mais le montant n'est pas conventionné.	<p>Il existe des suppléments compensateurs: Rémunération pour cours en appoint (\$ horaire): 90,39 \$ cours de premier cycle, 103,59 \$ pour un cours 2e et 3e cycle.</p> <p>Compensation pour cours éloigné: 100 \$ par déplacement en sus des frais de déplacement</p> <p>Compensation pour cours d'été: 2 522 \$</p> <p>Il existe un supplément pour les professeurs du Nouveau-Brunswick</p>
SPUQ	Vice-doyen, vice-doyen faculté, directeur de département, unité de programme de premier cycle, de centre institutionnel de recherche / création, d'institut et de programme de cycles supérieurs (avec au moins 50 étudiants): 6 540,19 \$	Aucune	Cette prime existe, mais le montant n'est pas conventionné (mais ne peut dépasser 20 % du salaire).	Aucune	Aucune
SPUQAT	La prime pour les directeurs de départements et de modules est de 6 097,44 \$.	Aucune	Cette prime existe, mais le montant n'est pas conventionné (mais ne peut dépasser 20 % du salaire).	Aucune	Aucune
SPUQO	La prime pour les directeurs de département, de module, responsable de programmes d'études de cycles supérieur est de 6 409 \$	Aucune	Cette prime existe, mais le montant n'est pas conventionné.	Cette prime existe, mais le montant n'est pas conventionné.	Aucune



Depuis 1991, la FQPPU est l'instance de concertation et de représentation du corps professoral québécois.

Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)
666, rue Sherbrooke Ouest #300, Montréal (Québec) H3A 1E7
1 888 843 5953 / 514 843 5953 / www.fqppu.org

Imprimé ISBN ###-#####-##-#
PDF ISBN ###-#####-##-#