

La progression dans la carrière et la rémunération

À la suite des travaux effectués par le *Comité d'analyse de la gestion institutionnelle* (CAGI), ce *SPULTIN* présente des informations sur la progression dans la carrière, la rémunération, les primes individuelles et l'année d'étude et de recherche.

Les variations de la progression dans la carrière

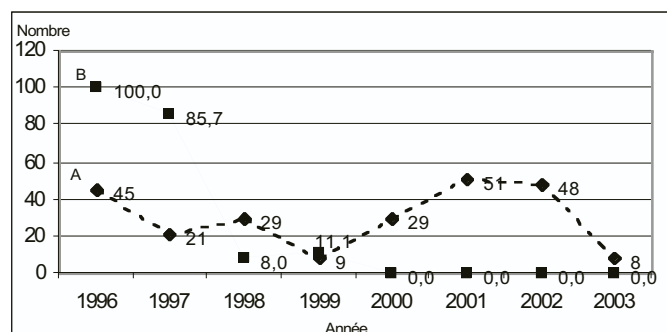
L'analyse de la période de temps entre l'embauche et l'agrégation et entre l'agrégation et la titularisation a été effectuée à partir de l'ensemble des données recueillies par le SPUL depuis 1994. La base de données du SPUL contient les informations fournies par le vice-rectorat aux ressources humaines sur les personnes ayant occupé un poste de professeur à l'Université Laval depuis 1994.

Une période de probation uniforme

La base de données porte sur 1 851 personnes. Elle indique que depuis 1996, 240 personnes ont été embauchées à titre de professeur adjoint. Environ 11 % d'entre elles ont quitté depuis, soit 26/240. La figure 1, réalisée à partir de ces informations, montre l'évolution des embauches au rang d'adjoint depuis 1996, ainsi que la proportion (en pourcentage) de ces personnes qui sont maintenant agrégées.

La courbe A fait ressortir l'importante diminution des embauches entre 1997 et 2000. La courbe B montre, par exemple, que 85,7 % de toutes les professeures et tous les professeurs adjoints engagés en 1997 et encore à l'emploi de l'Université sont maintenant agrégés.

Figure 1
Embauche et agrégation 1996-2003



De façon générale, la période de probation est de cinq ans. Lorsqu'elle est de quatre ans ou moins, c'est toujours en vertu de dispositions du contrat d'embauche par lesquelles l'Employeur reconnaît l'expérience antérieure (dans un autre établissement universitaire, par exemple). La figure 1 montre que cette situation est marginale.

Dans la majorité des cas, la promotion au rang d'agrégé se produit après cinq ans. Les écarts observés s'expliquent du fait que l'agrégation intervient toujours le premier juin, bien que la professeure ou le professeur ait pu signer son contrat initial en juillet ou en décembre, par exemple.

Les membres du Comité d'analyse de la gestion institutionnelle (CAGI)

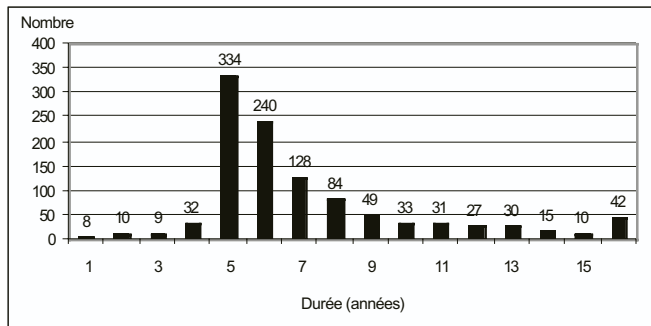
Christian Genest (mathématiques et statistique), président; Maurice Gosselin (école de comptabilité), représentant du CEX; Christine Piette (histoire); Jean Plante (fondements et pratiques en éducation).

Une période de titularisation plus variable

Parmi les 1 851 personnes admissibles et cotisant au SPUL ayant œuvré à l'Université Laval depuis 1994, se retrouvent 1 082 professeurs et professeurs qui ont successivement porté le titre d'agrégé et de titulaire. Ce nombre exclut les personnes embauchées à ce dernier titre, mais inclut les administratrices et administrateurs passés ou actuels de l'établissement.

Sur la base de ces données, il appert que le temps moyen nécessaire pour accéder à la titularisation est de 6,34 ans après l'agrégation. La figure 2 indique qu'environ 53 % des personnes qui ont fait une demande de titularisation ont été promues en cinq ou six ans. Bien que le minimum prévu par la convention collective soit fixé à quatre ans, il arrive à l'occasion (dans 2,5 % des cas, c'est-à-dire 27 cas sur 1 082) que des collègues soient embauchés au rang d'agrégé et qu'une clause de leur contrat d'embauche permette de raccourcir la période de probation en vue d'une promotion au rang de titulaire.

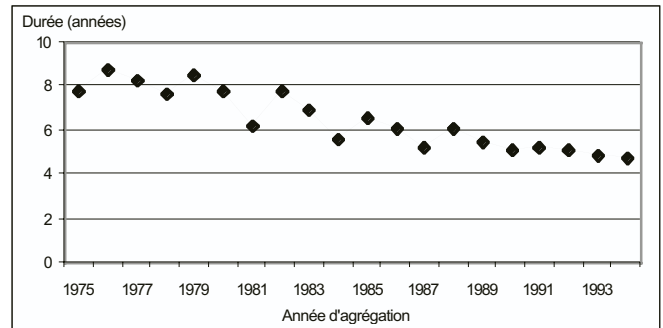
Figure 2
Nombre de professeurs et professeurs
et durée moyenne de la période entre l'agrégation
et la titularisation



La titularisation plus hâtive que jadis !

Comme chaque unité peut se doter de ses propres critères de promotion, il s'avère difficile de faire des comparaisons interdépartementales ou interfacultaires. Il est possible toutefois de se demander si, globalement, le temps nécessaire pour obtenir la titularisation n'a pas eu tendance à diminuer avec les années. La figure 3 suggère que tel a été le cas entre 1975 et 1994, période pendant laquelle la moyenne est passée de 7,8 à 4,7 ans. Les données plus récentes n'ont pas été considérées, compte tenu de l'importance du biais de sélection : en effet, les professeurs et professeurs agrégés après 1994 et qui sont maintenant titulaires le sont forcément devenus depuis peu.

Figure 3
Durée moyenne de la période entre l'agrégation
et la titularisation 1975-1994



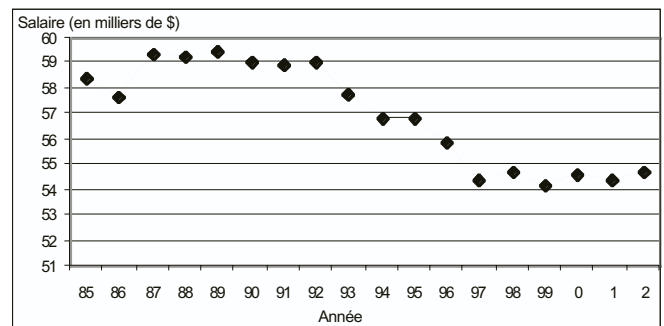
L'érosion du pouvoir d'achat

Sur le plan national, la non-compétitivité des échelles salariales à l'Université Laval rend plus difficiles le recrutement et la rétention du personnel enseignant.

Étant donné la compétition féroce que se livrent les universités aux plans national et international, il est illusoire d'espérer maintenir le pouvoir d'attraction et de rétention d'un établissement, dès lors qu'en dollars constants, les conditions salariales à l'embauche et en cours d'emploi ne cessent de se détériorer depuis une dizaine d'années.

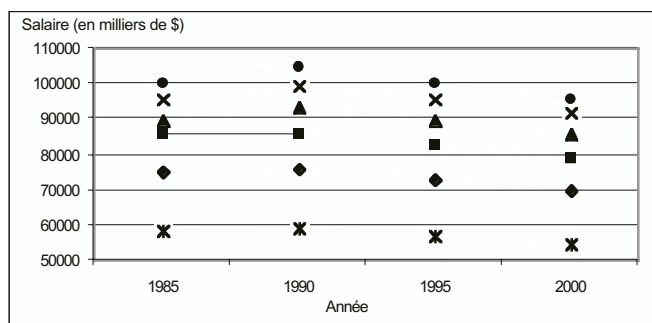
La figure 4 illustre la valeur, en dollars de 2003, du salaire brut versé la première année à une professeure ou un professeur à l'échelon 5 du rang d'adjoint, selon que la personne ait été embauchée en 1985, 1986, etc. Comme on peut le voir, un individu engagé aujourd'hui à ce rang et à cet échelon dispose d'un pouvoir d'achat d'environ 8 % inférieur à ce à quoi il aurait eu droit s'il était entré en fonction à la fin des années 1980.

Figure 4
Salaire d'une professeure ou d'un professeur adjoint
à l'échelon 5, en dollars constants 1985-2002



De fait, la même observation vaut pour tous les échelons et toutes les classes, comme en témoigne la figure 5. Les cinq courbes qui y sont superposées correspondent, de bas en haut, aux rangs et échelons suivants : (adjoint, 5), (agrégé, 10), (agrégé, 15), (titulaire, 20), (titulaire, 25), (titulaire, 30). C'est à l'échelon 30 de la classe des titulaires que la chute a été la plus marquée : 8,7 % de diminution de leur pouvoir d'achat entre 1990 et 2003 !

Figure 5
Érosion du pouvoir d'achat 1985-2000



Le phénomène des primes individuelles

La possibilité d'attribuer aux professeurs et professeures des primes individuelles existe depuis la toute première convention collective, signée en 1976. Avec la perte du pouvoir d'achat, l'octroi de primes à l'embauche ou en cours d'emploi prend de l'ampleur et fait maintenant l'objet d'un encadrement beaucoup plus serré dans la convention collective.

Les paragraphes suivants vous informent sur l'ampleur du phénomène, attribuable en partie aux difficultés de recrutement, aux conditions salariales plus alléchantes qui prévalent dans des établissements concurrents et dans certains secteurs disciplinaires, ainsi qu'aux divers programmes de chaires de recherche.

Au premier mars 2003, il y avait 1 169 personnes admissibles et cotisant au SPUL. Parmi elles, 101 (soit 8,6 %) bénéficiaient d'une prime individuelle, à l'exclusion de celles liées à des directions de programme. Ces primes se répartissaient comme suit, ventilées en fonction de leur nature :

- 27 primes à l'embauche, accordées à sept femmes et 20 hommes; 11 de ces personnes étaient rattachées aux facultés de l'est, et 16 aux facultés de l'ouest*;
- 45 primes de rétention consenties à cinq femmes et 40 hommes, dont 18 dans l'est et 27 dans l'ouest;

- 29 primes liées à des chaires de recherche, réparties entre cinq femmes et 24 hommes, dont six dans l'est et 23 dans l'ouest.

Globalement, ce sont 65,3 % (66/101) des primes salariales qui sont versées dans l'ouest du campus, où sont également concentrées 79,3 % (23/29) des chaires de recherche (ou du moins celles ayant donné droit à un appoint de rémunération). Par ailleurs, 84 des 101 suppléments sont attribués à des hommes.

Quant à l'importance pécuniaire des primes salariales, elle s'établit comme suit, en fonction de leur nature :

- 7 529 \$ en moyenne (représentant 12 % de la rémunération annuelle) pour une prime à l'embauche pouvant varier entre 3 000 \$ et 16 000 \$;
- 14 231 \$ en moyenne (ou 17 % du salaire) pour une prime de rétention pouvant varier entre 5 000 \$ et 28 000 \$;
- 16 502 \$ en moyenne (ou 20 % du salaire) pour une prime liée à une chaire, avec des extrêmes à 7 000 \$ et 27 000 \$.

Au total, ce sont donc plus de 1 150 000 \$ qui sont affectés annuellement par l'Université au paiement de ces sommes, soit environ 1,4 % de la masse salariale des professeurs et professeures admissibles et cotisant au SPUL. De ce montant, environ 17 % est consacré aux primes d'embauche, 44 % aux primes de rétention ou de marché et 38 % aux primes de chaires.

L'année d'étude et de recherche : peu attrayante ?

Lors des dernières négociations, des discussions relatives à la retraite ont mis en évidence la nécessité de tenir compte de tous les éléments financiers dans l'évaluation de la rémunération du corps professoral, dont l'année d'étude et de recherche (AÉR).

Les conditions entourant la prise de l'année d'étude et de recherche sont généralement considérées comme très bonnes à l'Université Laval. Les professeurs et professeures admissibles et cotisant au SPUL ne se prévalent toutefois pas de cette année à la fréquence à laquelle on pourrait s'y attendre, en régime permanent, c'est-à-dire au taux annuel de 14,3 % du corps professoral (soit 1/7).

* Pour les fins d'analyse, l'ouest du campus est constitué des facultés des sciences de l'agriculture et de l'alimentation, de foresterie et géomatique, des sciences et génie, des sciences infirmières, de médecine, de médecine dentaire et de pharmacie. L'est est constitué des facultés de droit, des sciences sociales, de musique, des sciences de l'éducation, de théologie et de sciences religieuses, des lettres, de philosophie, d'aménagement, d'architecture et des arts visuels, de même que des sciences de l'administration.

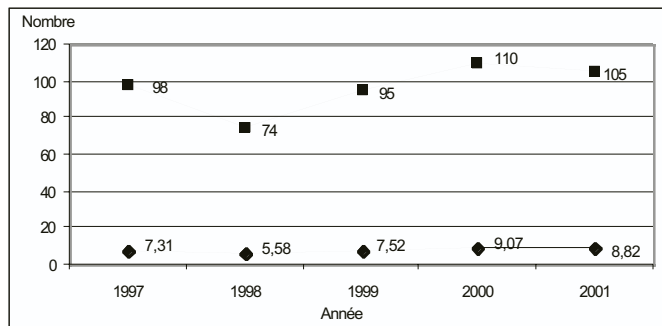
La figure 6 montre qu'en fait, c'est en moyenne 7,7 % du corps professoral qui prend une année d'étude et de recherche. Les données (présentées en fréquences et en pourcentages) couvrent les périodes de 12 mois commençant le premier mai des années 1997 à 2001. Les années d'étude et de recherche prises en deux tranches sont comptabilisées au même titre que les années complètes, ce qui induit un double comptage.

On peut s'interroger sur les hésitations des professeurs et professeurs à se prévaloir d'une AÉR. Plusieurs éléments pourraient motiver une telle hésitation :

- la pénurie croissante de ressources professorales au sein des unités ne favorise certes pas la prise d'une année d'étude et de recherche;
- quand la pression du milieu et le désir de solidarité n'amènent pas les collègues à surseoir d'eux-mêmes à une demande d'AÉR, il arrive que celle-ci fasse l'objet d'un report, sur insistance de la ou du responsable d'unité;
- les règles de l'impôt continuent de constituer une pénalité qui peut aussi devenir un obstacle important à un séjour à l'extérieur du pays.

Outre la situation des ressources au sein de l'unité et les conditions pécuniaires et matérielles qui entourent la prise de l'AÉR, d'autres éléments peuvent inciter les professeurs et professeurs à retarder ou à ne pas se prévaloir d'une AÉR : les impératifs de la vie familiale ou, particulièrement pour les sciences expérimentales, l'accès à un matériel de recherche spécialisé.

Figure 6
Année d'étude et de recherche — Nombre et pourcentage de professeurs et professeurs 1997-2001
(nombre : courbe du haut / pourcentage : courbe du bas)



Conclusion

Ce *SPULTIN* et les deux précédents ont documenté :

- l'accroissement marqué de la charge de travail depuis 1998;
- l'ampleur de la tâche pour le renouvellement des ressources professorales;
- l'érosion importante du pouvoir d'achat des professeurs et professeurs depuis 1985;
- les contraintes administratives et fiscales liées à la prise de l'année d'étude et de recherche.

Ces données sur la situation du corps professoral montrent l'urgence d'agir maintenant pour accélérer l'embauche de professeurs et professeurs et, parallèlement, redresser les échelles salariales afin que l'Université Laval puisse offrir des conditions concurrentielles à celles des autres universités québécoises.

À venir : la place des femmes dans le corps professoral.

Le SPULTIN est publié par le Comité exécutif du
Syndicat des professeurs et professeurs de
l'Université Laval

Esther Déom, présidente
Alain Faucher, vice-président
Maurice Gosselin, trésorier
Chantale Jeanrie, secrétaire
Michel Lefrançois, vice-président
Roger Thériault, vice-président

Le SPUL
Plus de 25 ans de collégialité, de solidarité et d'équité

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3339
Téléphone : **656-2955** Télécopieur : 656-5377
Courriel : spul@spul.ulaval.ca
Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Nos bureaux sont ouverts du lundi au jeudi
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h
et le vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30