

# ACPPU Actualité<sub>n</sub> négociation

## Salaires du personnel académique au moment de la nomination

### Introduction

Dans de nombreux établissements d'enseignement postsecondaire, les personnes candidates à l'embauche négocient leur rémunération de départ ou leur échelon salarial sans l'intervention d'une association ou d'un syndicat. Parfois, les employeurs offrent des indemnités de marché ou d'autres « mesures incitatives ». Les candidates et candidats ont généralement moins de pouvoir lorsqu'ils négocient eux-mêmes leur salaire, et le « pouvoir discrétionnaire de l'employeur » entraîne souvent d'importantes disparités salariales en fonction de facteurs tels que la discipline, le genre, la race ou l'origine ethnique et l'indigénité.

L'ACPPU encourage les associations de personnel académique à utiliser leurs droits de négociation exclusifs pour négocier les conditions salariales de départ dans leur convention collective. Cette démarche permet d'atteindre quatre objectifs. Elle :

- a) protège le pouvoir de négociation de l'association en insistant sur le fait que c'est l'association, et non les membres individuels, qui doit négocier toutes les rémunérations;
- b) veille à ce que la rémunération des membres de l'association soit équitable;
- c) veille à ce que la rémunération soit transparente;
- d) prévoit une procédure pour résoudre les problèmes de rémunération.

Les conventions collectives prévoyant des grilles de salaires de départ prédéterminées et des critères détaillés pour l'attribution de l'échelon salarial protègent contre les disparités salariales. Les comités conjoints chargés d'identifier les anomalies, y compris de procéder à des examens approfondis de l'équité salariale, sont importants pour remédier aux anomalies antérieures et maintenir l'équité.

### Grilles salariales

#### Salaires prédéterminés au moment de la nomination

Une grille salariale protège à la fois les droits de négociation exclusifs de l'association et l'équité pour ses membres. Tous les salaires possibles au moment de la nomination sont déjà établis. Les associations doivent négocier des critères formels et explicitement pondérés pour déterminer le positionnement des nouveaux membres dans la grille salariale.<sup>1</sup>

La convention collective de l'University of Winnipeg Faculty Association comporte une grille salariale détaillée avec des salaires prédéterminés au moment de la nomination en fonction des qualifications académiques et de l'expérience pertinente<sup>2</sup> :

-

<sup>1</sup> Énoncé de principe de l'ACPPU sur la structure salariale

<sup>2</sup> University of Winnipeg Faculty Association (Unité du personnel académique régulier) Convention collective, 2016-2020, Article 28.10

### 28.10 Salaires au moment de la nomination et rangs liés aux qualifications

Un membre reçoit un salaire au moment de la nomination correspondant à ses qualifications académiques et/ou professionnelles et à son expérience professionnelle. Normalement, le rang et le salaire de départ associés à chacune des qualifications suivantes, sans expérience professionnelle supplémentaire, sont les suivants :

<u>a) Instructeurs</u>		
(i) Baccalauréat (3 ans)	Instructeur I	plancher
(ii) Baccalauréat (4 ans)	Instructeur I	plancher + 1 AE <sup>3</sup>
(iii) Maîtrise	Instructeur II	plancher
(iv) Doctorat	Instructeur II	plancher + 4 AE
(v) Doctorat	Instructeur III	plancher
<u>b) Bibliothécaires</u>		
(i) Baccalauréat/ maîtrise en bibliothéconomie	Bibliothécaire I	plancher
(ii) Deuxième diplôme de maîtrise	Bibliothécaire II	plancher
(iii) Doctorat	Bibliothécaire II	plancher + 2 AE
<u>c) Personnel académique/ Conseillers</u>		
(i) Maîtrise	Chargé de cours	plancher
(ii) Maîtrise sans mémoire	Chargé de cours	plancher + 4 AE
(iii) Doctorat	Professeur adjoint	plancher
<u>d) Entraîneurs</u>		
(i) Baccalauréat (3 ans) ou expérience pertinente plus Certification 1 an		plancher
Certification de 2 ans		plancher + 1 AE
		plancher + 2 AE
(ii) Baccalauréat (4 ans)		étage + 1 AE

La convention collective de l'University of Saskatchewan Faculty Association comprend également des procédures de fixation des salaires au moment de la nomination et des critères détaillés pour le positionnement dans la grille salariale.

–

<sup>3</sup> Augmentation d'échelon

18.2.6.1 Normalement, le salaire des nouvelles nominations correspond au plancher salarial du rang concerné si la candidate ou le candidat n'a pas d'expérience académique ou connexe antérieure. Dans certains cas, il peut y avoir des raisons justifiables de nommer un nouveau membre du personnel académique à un salaire supérieur au salaire plancher du rang concerné. Un salaire au moment de la nomination supérieur au salaire plancher du rang concerné doit être fondé sur des preuves crédibles, conformément aux lignes directrices relatives aux recommandations en matière de salaire au moment de la nomination, telles qu'approuvées par le comité conjoint de gestion de la convention collective, et aux procédures suivantes.

18.2.6.2 Les preuves crédibles comprennent, au minimum, l'examen des documents visés à l'article 13.5.1.5 et des preuves écrites démontrant que les conditions de concurrence ou autres sont telles qu'il n'est pas possible d'embaucher la candidate ou le candidat au niveau salarial du rang concerné.

18.2.6.3 Les lignes directrices relatives aux recommandations de salaires au moment de la nomination, telles qu'approuvées par le comité conjoint de gestion de la convention collective, décrivent les critères et les exigences en matière de preuve pour la détermination des salaires au moment de la nomination, y compris l'évaluation de la situation monétaire concurrentielle ou d'autres circonstances, de l'expérience universitaire antérieure ou connexe et des réalisations méritoires dans d'autres établissements universitaires (qui peuvent être basées sur des facteurs tels que les années d'expérience dans le rang concerné et tout autre facteur jugé pertinent).

\*\*\*

18.2.6.5 Les salaires au moment de la nomination ne comprennent aucun salaire en plus de celui prévu par la convention collective....<sup>4</sup>

### Prise en compte des considérations d'équité dans le positionnement au sein de la grille salariale

Les critères et le processus de détermination de l'échelon salarial d'une personne ne doivent pas entraîner de discrimination à l'égard des personnes appartenant à des groupes visés par l'équité. La convention collective de l'Association des professeurs de l'Université Acadia

–

<sup>4</sup> Convention collective de l'University of Saskatchewan Faculty Association, 2017-2022 (prolongée jusqu'au 30 juin 2023), article 18.2.6.

considère l'expérience parentale à temps plein comme une expérience pertinente après l'obtention d'un premier diplôme lorsqu'il s'agit de positionner un membre dans la grille salariale.<sup>5</sup> De même, le positionnement dans la grille salariale devrait reconnaître l'importance de divers parcours pour les universitaires autochtones, y compris les connaissances autochtones et les activités de recherche autochtones.<sup>6</sup>

## Rejeter les indemnités de marché

Les employeurs peuvent tenter de justifier les indemnités de marché comme un moyen d'attirer et de retenir des personnes qualifiées lorsque leur structure salariale négociée est inférieure à celle d'employeurs concurrents.<sup>7</sup> Toutefois, les indemnités de marché peuvent reproduire la discrimination systémique et l'inégalité salariale, et aboutir à ce que certaines disciplines soient mieux rémunérées que d'autres, bien qu'elles exigent les mêmes compétences, efforts et responsabilités et offrent les mêmes conditions de travail.

## Transparence du salaire au moment de la nomination

Les associations devraient négocier des dispositions de convention collective exigeant que l'employeur fournisse à l'association la rémunération de départ de chaque nouveau membre du personnel académique. La convention collective de l'University of Toronto Faculty Association – St. Michael's College contient des dispositions utiles :

7.6. c) Une copie de la lettre de nomination est versée au dossier personnel confidentiel du membre et transmise à l'Association.

18.2 b) La justification du salaire au moment de la nomination, y compris le nombre d'années d'expérience antérieure pertinente, doit être incluse dans la lettre de nomination du membre.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Convention collective de l'Association des professeurs de l'Université Acadia, 2021-2025, article 10.63

<sup>6</sup> Voir l'[Actualité en négociation de l'ACPPU sur la négociation de l'autochtonisation du milieu académique.](#)

<sup>7</sup> Pour de plus amples renseignements, consultez l'[Actualité en négociation de l'ACPPU sur les indemnités ou primes de marché.](#)

<sup>8</sup> University of Toronto Faculty Association - St. Michael's College Convention collective, 2020-2023, articles 7.6 c) et 18.2 b)

## Rectifier les anomalies salariales

### Révision des salaires

De nombreuses associations s'efforcent de corriger les anomalies salariales systémiques, y compris celles qui se sont produites parce que les membres individuels ont été laissés libres de négocier leurs propres salaires au moment de leur nomination. Des procédures de révision des salaires individuels et de correction des anomalies identifiées peuvent être négociées.

La convention collective de la Toronto Metropolitan Faculty Association prévoit qu'un comité conjoint d'ajustement des anomalies salariales administre un fonds pour les anomalies liées au genre et examine les demandes des membres du personnel académique qui estiment que leur salaire est anormal.<sup>9</sup>

### 13.5 Comité d'ajustement des anomalies salariales

A. Un comité conjoint sera établi pour examiner les demandes concernant les membres du personnel académique qui estiment que leur salaire est anormal et pour administrer le fonds pour les anomalies liées au genre. Le comité conjoint sera composé de trois membres de l'Association, choisis par l'Association, et de trois représentants de l'Université, nommés par l'Université. Le comité doit comprendre des représentants des deux genres de chaque partie.

\*\*\*

C. L'objectif du fonds pour les anomalies salariales est de remédier aux inégalités salariales par rapport aux autres membres d'un département, d'une école ou d'une faculté. Il s'agit notamment d'anomalies résultant de salaires à l'embauche anormaux, d'anomalies au sein des disciplines et de toute autre anomalie pouvant être identifiée. Le comité doit tenir compte de facteurs tels que le rang, les années de service, l'expérience antérieure et le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du diplôme le plus élevé, ainsi que d'autres facteurs pertinents. L'objectif du fonds pour les anomalies liées au genre est de traiter les anomalies liées au genre et seules les femmes membres peuvent recevoir des ajustements de ce fonds. Le fonds pour les anomalies liées au genre est un programme spécial en vertu de l'article 14 du Code des droits de la personne...

La York University Faculty Association a négocié la tenue d'un exercice annuel visant à identifier les membres dont les salaires sont anormalement bas par

<sup>9</sup> Toronto Metropolitan Faculty Association (anciennement Ryerson Faculty Association) Convention collective, 2020-2023, article 13.5 Salary Anomaly Adjustment Committee.

rapport à leur rang, leur domaine et leur expérience. Les membres ne sont pas tenus de demander une révision de leur salaire, et l'anomalie n'a pas besoin d'être liée à une discrimination fondée sur les droits de la personne. En outre, à la suite de la ratification de la convention collective 2018-2021, l'employeur a été tenu de procéder à un exercice d'égalité salariale pour les personnes qui s'identifient comme femmes, personnes trans ou non-conformes à un genre, membres d'un groupe racisé ou Autochtones. Cet exercice doit être répété tous les cinq ans.

*L'employeur effectuera une analyse des données à l'aide d'un modèle de régression ... afin d'examiner s'il existe des différences dans le salaire de base annualisé (la variable dépendante) en fonction de l'auto-identification en tant que femme, personne trans ou non-conforme à un genre, membre d'un groupe racisé ou Autochtone («les variables indépendantes d'intérêt»), après contrôle du rang, de l'expérience et de la région.<sup>10</sup>*

### Comités sur l'équité salariale et études salariales

Les comités sur l'équité salariale constituent un autre moyen d'identifier et de traiter les inégalités salariales, bien qu'ils se limitent souvent aux différences fondées sur le genre. Ces comités devraient être établis conjointement et devraient avoir accès à toutes les données nécessaires pour identifier et corriger les iniquités salariales et assurer l'équité salariale continue. La convention collective de l'Association des professeurs de l'Université Acadia contient des dispositions relatives à un tel comité<sup>11</sup> :

#### Article 39.00 Comité sur l'équité salariale et les nominations

*39.10 Les parties s'engagent à assurer l'équité salariale pour tous les employés et employées. À cette fin, les parties conviennent de maintenir un comité conjoint sur l'équité salariale et les nominations composé de deux (2) personnes nommées par le Conseil et de deux (2) personnes nommées par l'Association. Un représentant du Conseil et un représentant de l'Association présideront conjointement le comité et seront ensemble responsables de la préparation et de la distribution de l'ordre du jour des réunions et présideront les réunions à tour de rôle.*

*39.11 Aux fins du présent article, le mot «salaire» se réfère uniquement à l'échelon de la grille.*

*39.20 Le comité sur l'équité salariale et les nominations a pour mission de contrôler toutes les nominations effectuées au cours d'une année universitaire donnée et d'en rendre compte. Le comité doit également rendre compte du respect des articles...*

*39.60 Le Conseil fournit au comité sur l'équité salariale et les nominations des données complètes sur les salaires et les avantages sociaux afin de maintenir en permanence l'équité salariale...*

*39.70 Si des modifications de la convention collective sont nécessaires pour remédier aux inégalités salariales, elles doivent être soumises à l'examen des parties à la convention collective ...*

La convention collective 2018-2020 de la Mount Royal Faculty Association prévoyait que le comité conjoint sur la diversité et l'équité passe un contrat pour une étude financée par l'employeur sur l'équité salariale parmi les membres du personnel académique en ce qui concerne le genre. La convention collective 2020-2024 de l'Association comprend un protocole d'entente relatif à la mise en œuvre de cet examen.<sup>12</sup>

### Griefs

Les associations peuvent déposer un grief si le calcul du salaire au moment de la nomination n'est pas conforme aux critères établis dans la convention collective. Il est utile de négocier des délais prolongés pour de tels griefs, car il est parfois difficile de respecter les délais existants lorsque de nouvelles nominations sont faites pour le 1<sup>er</sup> juillet. Ce problème est exacerbé par la nécessité d'avoir des données de comparaison adéquates parmi la cohorte de nominations. La convention collective du Faculty Union of the Nova Scotia College of Art and Design prévoit une période de douze mois pour les griefs relatifs au positionnement au sein de la grille salariale.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Convention collective de la York University Faculty Association, 2021-2024, Annexe L

<sup>11</sup> Convention collective de l'Association des professeurs de l'Université Acadia, 2021-2025, article 39

<sup>12</sup> Convention collective de la Mount Royal Faculty Association, 2020-2024, protocole d'entente concernant la mise en œuvre de l'examen de l'équité salariale

<sup>13</sup> Faculty Union of Nova Scotia College of Art and Design – Personnel académique (Unité 1) Convention collective, 2022-2026, Article 15.01(F)

### **15.01 Procédure de détermination du rang et de l'échelon salarial des nouvelles nominations**

*F) Après qu'une employée ou un employé a accepté une offre d'emploi, le syndicat, au nom de la nouvelle employée ou du nouvel employé, peut déposer un grief concernant le rang et l'échelon salarial qui lui ont été attribués à tout moment dans les douze (12) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la nomination...*

La convention collective de l'Association of Professors of Bishop's University prévoit une procédure alternative permettant aux membres de contester les calculs utilisés pour évaluer leur positionnement au sein de la grille salariale :

*6.20 Tout.e membre estimant que sa formation et son expérience prises en considération ont été évaluées de manière inappropriée peut demander au Comité conjoint de réévaluer son échelon à l'embauche dans les six (6) ans suivant sa nomination. Si le Comité conjoint estime que l'échelon à l'embauche du/ de la membre a été déterminé de manière incorrecte, cette décision sera appliquée rétroactivement à la date initiale de la nomination avec possibilité de titularisation, en appliquant tous les ajustements au traitement, à la retraite et à tous les autres avantages sociaux connexes.<sup>14</sup>*

## **Conclusion**

Les associations de personnel académique doivent protéger leurs membres contre les inégalités salariales en les représentant dans la négociation de toutes les conditions d'emploi. Cela signifie qu'il faut négocier des grilles salariales fermes et transparentes, avec des critères clairement définis pour le positionnement initial dans la grille salariale. Les indemnités de marché doivent être annulées. Les associations doivent établir un processus clair et régulier d'identification et de rectification des anomalies.

-

<sup>14</sup> Association of Professors of Bishop's University (unité du personnel académique régulier) Convention collective, 2022-2025, article 6.20