

Association canadienne
des professeures et
professeurs d'université

A large, stylized white graphic of a pen nib, pointing downwards from the top right towards the center of the page. The nib is composed of several overlapping geometric shapes, creating a sense of depth and movement.

Comment négocier le salaire de départ



©2018 Association canadienne des professeurs et professeurs d'université
2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2 | www.acppu.ca
Page 6: www.comstock.ca Page 13: [iStock.com / mmkli](https://www.istock.com/photo/1111111111)



Table des matières

L'offre d'emploi	4
Ce qui est négociable	6
Le salaire est-il juste?	7
Le déménagement, le rang et la permanence	8
Le renouvellement du contrat et la permanence	9
Le soutien pour la recherche et la création	10
La tâche d'enseignement	12
Le service à la collectivité	13
Les avantages, les congés, le régime de retraite	14

Félicitations!

***on vous a offert un emploi,
mais avant de signer...***



À L'INSTAR DE NOMBREUX candidats à des postes d'enseignement supérieur, vous estimez peut-être chanceux d'avoir reçu une offre d'emploi. Le salaire que l'on vous propose peut sembler très attrayant par rapport à votre salaire d'étudiant diplômé, et la perspective du renouvellement de votre nomination ou de l'obtention de la permanence vous semble alléchante.

Comme les modalités et les conditions initialement prévues pour bon nombre de postes académiques sont négociées au cas par cas, certains candidats peuvent être nettement défavorisés et rester en proie à des inégalités de plus en plus marquées au sein du milieu académique. L'élimination des pratiques salariales et des conditions de travail discriminatoires est une importante obligation en matière de droits de la personne que les associations et les syndicats de personnel académique doivent respecter, et l'association peut contribuer largement à la négociation d'un règlement équitable.

Vous hésitez peut-être à vous informer auprès de vos futurs collègues de leur salaire et des modalités de leur nomination. Vous présumez sans doute que les collègues qui acceptent de vous renseigner représentent parfaitement ce que vous pouvez obtenir pour vous-même.

D'autre part, le représentant de l'administration avec qui vous traitez peut être utile et coopératif. Quoique vous espériez peut-être que les mésententes survenues après avoir accepté l'offre puissent être aplanies, c'est le contraire qui se produit dans bien des cas.

Vous craignez peut-être à tort que le fait de négocier astucieusement votre avenir vous classera dans la catégorie des « fauteurs de trouble ». Vous vous demandez peut-être si vous avez une marge de manœuvre pour négocier, ou encore, vous êtes peut-être gêné de demander de coucher par écrit l'entente verbale surtout si l'on vous a assuré que les modalités abordées sont également traitées de manière routinière avec tous les employés. De plus, la date limite pour signer le contrat approche peut-être à grands pas.

Que ce soit pour toutes ces raisons ou non, vous risquez de signer un contrat qui pourrait vous désavantager pour le restant de votre carrière. Les légères différences dans les salaires de départ s'amplifient avec les augmentations annuelles en pourcentage et peuvent se traduire par une diminution considérable des gains à vie et du revenu de pension. Les différences dans les charges d'enseignement et les ressources à l'appui de vos recherches peuvent nuire à vos possibilités de permanence et d'avancement. Les femmes et les membres des groupes en quête d'équité d'emploi sont les plus susceptibles d'être désavantagés dans le processus de négociation, ce qui aurait pour conséquence de perpétuer la discrimination salariale dans le milieu académique.

L'association ou le syndicat de personnel académique dont vous serez bientôt membre peut vous aider à obtenir des renseignements plus complets sur les conséquences d'une offre d'emploi et des conseils pour négocier une nomination juste et raisonnable. Si vous communiquez avec l'association avant de signer votre contrat, voici dix questions importantes que vous devriez poser.

1

Qu'est-ce qui peut être négocié?

VOTRE ASSOCIATION PEUT vous conseiller sur le processus des nominations et dans quelle mesure il est possible de négocier. Ainsi, vous voudrez peut-être savoir quel est le rôle de votre directeur. Représente-t-il votre futur employeur? Est-il aussi membre de l'association du personnel académique? Quelle est la personne compétente de l'administration avec laquelle vous devriez négocier les conditions de votre nomination? Un représentant de l'association peut-il vous accompagner ou pouvez-vous le consulter?

Votre association peut vous fournir un exemplaire de la convention collective en vigueur. Vous pourrez ainsi déterminer quels aspects de votre offre se répètent dans la convention et quels aspects sont habituels (par opposition à vos avantages accessoires). Vous pourrez ainsi départager les déclarations verbales de l'employeur qui doivent être couchées sur papier. Dans certains cas, votre association peut comparer votre offre à d'autres faites à des candidats aussi qualifiés et expérimentés et vous indiquer si elle considère l'offre qui vous est faite comme équitable.

Vous pouvez également demander si des négociations sont en cours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective. Le cas échéant, vous voudrez savoir comment faire pour que les bonifications qui seront apportées à la convention collective s'appliquent à vous.

Est-ce que l'employeur offre un salaire juste?

SI LE POSTE QUE vous occuperez est celui d'un chargé de cours, vous devrez vérifier si tous les membres du personnel académique contractuel de l'établissement sont rémunérés au même taux pour chaque cours ou si leur rémunération est fonction des qualifications et de l'expérience. Il vous faudra en outre savoir si des taux plus élevés sont appliqués à des cours en particulier et s'il est possible de négocier la rémunération.

Votre salaire de base est capital car il déterminera toutes les augmentations salariales futures. Par conséquent, il est essentiel que les personnes qui occuperont un poste permanent ou menant à la permanence se renseignent sur la structure salariale, en particulier sur la méthode qui établit les salaires de départ et détermine leur augmentation. Ces structures varient considérablement entre les universités. Toute bonification de votre salaire de départ vous sera énormément profitable tout au long de votre carrière. Certains établissements, par exemple, sont dotés de grilles de rémunération, c'est-à-dire que le salaire des nouveaux employés est déterminé en fonction des qualifications officielles et des années d'expérience pertinente. Dans ce cas, vos négociations seront principalement axées sur le calcul de vos années d'expérience et de vos qualifications et, peut-être, sur la manière de calculer justement votre expérience de travail à l'extérieur des universités ou des collèges, (par exemple, enseignement au secteur secondaire, gouvernement, bibliothèque, responsabilités parentales à plein temps). Dans le cas d'autres structures, le salaire de départ peut varier énormément et ne doit pas, comme seule exigence, être inférieur à un minimum fixe pour chaque rang. Dans ce modèle de libre marché, les différences entre le pouvoir de négociation et le bon sens de chacun, ainsi que les pratiques discriminatoires de l'employeur, peuvent modifier sensiblement la rémunération. Vous devriez également savoir comment les hausses annuelles de salaire sont déterminées. Elles peuvent dépendre du rang, de l'expérience, de l'évaluation au mérite ou d'autres facteurs. En connaissant la structure utilisée à votre université ou collège, vous pourrez mieux comprendre comment orienter vos négociations et ainsi éviter de commettre des erreurs qui auront des répercussions sur votre carrière.

Votre association pourra sans doute vous aider à évaluer dans quelle mesure votre offre d'emploi se compare aux salaires des autres membres de l'association. Elle pourra vous dire de quels facteurs pertinents il faut tenir compte à votre établissement, notamment la discipline, les diplômes obtenus et le niveau d'expérience (tant à l'établissement d'enseignement postsecondaire qu'à l'extérieur). Elle peut également vous dire s'il existe un programme d'équité salariale pour les professeures et s'il influera sur votre salaire. Il se peut que votre association ait négocié un processus permettant de repérer et de corriger les anomalies dans les salaires et contribuant ainsi à éliminer la discrimination de rémunération.

En ce qui concerne le personnel académique contractuel et le personnel occupant un poste menant à la permanence, il peut être utile de faire des comparaisons salariales à l'échelle de la province ou du Canada. Ne vous fiez pas aux listes des employés des institutions gouvernementales provinciales les mieux rémunérés pour obtenir des données salariales car ces listes ne renferment que des informations sur les salaires qui dépassent un niveau donné. Votre association est la mieux placée pour vous communiquer des informations exactes. Vous renseigner sur l'écart fiscal, les coûts de logement, de nourriture, de garderie et de stationnement entre les villes universitaires ou collégiales au Canada peut aussi vous aider à situer votre offre dans le contexte de votre établissement.

3

Puis-je négocier des frais de déménagement?

LA PLUPART DES ÉTABLISSEMENTS remboursent une partie des frais de déplacement et de réinstallation. Certains prévoient même le remboursement des droits exigés pour les services d'immigration ou les frais associés à la vente d'une maison. Votre association peut vous donner les renseignements nécessaires et vous conseiller sur ce que vous pouvez négocier.

Lorsque vous négociez des dispositions pécuniaires, n'oubliez pas qu'il y a une différence entre recevoir un montant forfaitaire et obtenir des hausses annuelles. Ainsi, un montant forfaitaire de 500 \$ appliqué aux frais de déménagement est moins profitable qu'une hausse de 100 \$ ajoutée à votre salaire annuel pendant toute votre carrière. La différence est amplifiée si vous tenez compte du fait que le niveau salarial influe sur certains avantages, entre autres les pensions, et que les augmentations annuelles futures peuvent être calculées en proportion de votre salaire.

4

Est-ce que le rang et la permanence sont négociables?

À CERTAINS ÉTABLISSEMENTS d'enseignement, il est possible de négocier le salaire de départ, voire la permanence. Informez-vous auprès de votre association pour avoir des conseils sur la manière de traiter ces questions.

Quel est le processus du renouvellement de contrat et de la permanence?

LES COMITÉS D'ÉVALUATION par les pairs des départements ou des facultés recommandent normalement le renouvellement des nominations et l'octroi de la permanence. Le conseil d'administration prend habituellement la décision définitive avec l'avis des cadres supérieurs. Il est presque toujours possible d'en appeler des décisions négatives.

Si l'on vous offre un poste à contrat, vous devriez vérifier auprès de votre association pour connaître le processus et les perspectives de renouvellement de votre contrat. Ainsi, vous devriez savoir si l'on tiendra compte de votre ancienneté à l'établissement en général ou pour un cours en particulier dans les futurs processus d'embauche. L'association peut en outre vous informer sur la procédure d'appel des décisions d'embauche. Enfin, veillez à demander s'il existe des mécanismes permettant de passer d'un poste à contrat à un poste menant à la permanence.

Si l'on vous offre un poste menant à la permanence, assurez-vous de bien comprendre la durée de votre première nomination. Par exemple, si l'octroi de la permanence est habituellement décidé à la cinquième année d'emploi, votre première nomination peut durer de deux à trois ans. Votre association peut vous faire part de la marche à suivre pour le renouvellement d'une nomination et l'octroi de la permanence ainsi que des conditions d'une évaluation périodique ou d'un mécanisme de rétroaction.

Chaque association possède un échéancier propre entre l'embauche et la permanence. Cependant, votre association peut aussi vous expliquer les choix qui s'offrent à vous. Vous pouvez peut-être prolonger le processus d'octroi de la permanence pour prendre des congés parentaux ou pour d'autres motifs. Il peut être possible de retarder l'entrée dans le processus de la permanence (p. ex. en étant engagé à un poste de chercheur postdoctoral) ou d'accélérer le processus (p. ex. en obtenant la reconnaissance de votre expérience de travail antérieure à l'intérieur et à l'extérieur de l'université ou du collège). Veuillez prendre note que, avec la grille de rémunération, le nombre d'années d'expérience antérieures peut avoir une incidence sur votre salaire et l'échéancier de la permanence.

Enfin, votre association peut vous renseigner sur les critères et les normes à satisfaire pour obtenir la permanence. Votre département ou votre faculté devrait vous renseigner sur l'application de votre unité à ces critères et à ces normes.



Quel soutien puis-je obtenir pour mes travaux de recherche ou de création?

LISEZ LA CONVENTION COLLECTIVE afin de savoir quels fonds sont disponibles pour soutenir les dépenses de déplacement à des fins de conférence, l'achat d'ordinateurs, le parachèvement d'une thèse, les congés sabbatiques et autres, les coûts associés à la recherche et au démarrage d'un laboratoire et d'autres dépenses professionnelles. En outre, vous devriez vous renseigner sur les fonds des facultés et des départements réservés à ces fins. Les bibliothécaires devraient demander si la convention collective prévoit des heures réservées à la recherche.

De plus, votre association et votre département peuvent vous dire quel sera le niveau d'aide à laquelle vous aurez droit pour l'enseignement et le secrétariat, si vous pourrez utiliser le centre de ressources pédagogiques, si l'on vous fournira un bureau, un laboratoire ou un studio, un ordinateur, un compte pour les photocopies, l'accès à la bibliothèque, etc. Si la convention collective ne précise pas les fonds ou les services dont vous avez besoin, renseignez-vous sur ce que vos futurs collègues ont réussi à obtenir. N'oubliez pas qu'il incombe à l'employeur de fournir des accommodements aux personnes handicapées, notamment de l'équipement et des services. Si vous avez besoin de ces accommodements, l'association peut vous aider à les obtenir.

Si vous acceptez un poste permanent ou menant à la permanence, vous devriez vous informer des dispositions en matière de congé sabbatique. La convention peut préciser comment vos années antérieures de travail, soit à l'université ou ailleurs, sont converties en crédits vous donnant droit à un congé sabbatique futur. Le document devrait également indiquer le salaire versé pendant votre congé sabbatique en proportion du salaire régulier. Il est parfois possible de négocier le crédit d'années supplémentaires pour votre premier congé sabbatique.



7

Quelle sera ma tâche d'enseignement?

CETTE QUESTION NE touche pas de la même manière les bibliothécaires et les professeurs ainsi que les chargés de cours et les professeurs permanents ou en voie de l'être. Vous devriez vérifier les dispositions de la convention sur la charge de travail pour votre poste et demander à vos futurs collègues quelles sont les pratiques en vigueur dans votre département ou votre faculté.

Les bibliothécaires devraient chercher à savoir si la convention vise l'horaire de travail à la bibliothèque. Vous pourriez également vous renseigner auprès de vos collègues sur la souplesse du nombre d'heures fixes de travail par semaine, les attentes pour le travail de fin de semaine ou de soir et si des éléments de l'horaire peuvent être négociés séparément.

Les universitaires contractuels devraient chercher à savoir si les éléments suivants sont rémunérés : la préparation des cours, l'annulation d'un cours dans un bref délai ou la réplique à des contestations de notes et d'autres questions qui surviennent à la fin de votre contrat. Vous pourriez aussi vous informer sur le nombre limite d'étudiants par cours et qui peut passer outre à cette limite.

Quant aux professeurs permanents ou en voie de l'être, ils doivent s'informer notamment du nombre de cours qu'ils devront donner dans une année normale et de la taille des classes, du calcul de facteurs tels la surveillance des diplômés ou la conception de cours en ligne dans la tâche d'enseignement et si la tâche est réduite pendant les premières années de travail.

Qu'en est-il du service à la collectivité?

LE MAINTIEN D'UN équilibre raisonnable entre l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité joue un rôle important dans le renouvellement fructueux de votre nomination, pour votre permanence et vos promotions, et pour votre santé. Vous devriez lire votre convention collective, consulter votre association et parler aux collègues de votre futur département ou faculté, avec le directeur ou le doyen de votre département, au sujet des attentes.

Dans le cas d'un poste contractuel, vous devriez chercher à savoir si l'on s'attendra à ce que vous participiez aux comités, aux conseils de faculté, au sénat et à d'autres instances supérieures ou si vous y serez admissible. Vous devriez également déterminer si vous serez rémunéré pour ce travail.

S'il s'agit d'un poste permanent ou menant à la permanence, votre association pourra sans doute vous informer du niveau de participation aux travaux des comités et à d'autres services que l'on attend de vous, et de votre marge de manœuvre pour négocier votre contribution au service à la collectivité.

Vous voudrez peut-être savoir si l'on vous demandera d'accepter des postes administratifs, entre autres la direction de programmes ou d'un département, et quel allègement de la charge d'enseignement et quelle rémunération supplémentaire sont associés à ces postes.



Quels avantages et quels congés sont garantis?

LES AVANTAGES OFFERTS en matière de soins de santé ne sont généralement pas décrits dans la convention collective. Cependant, vous pouvez obtenir de l'information sur les régimes d'avantages sociaux auprès de l'association du personnel académique pour comparer les offres d'emploi de deux établissements ou pour évaluer les facteurs avantageux du milieu de travail d'un établissement. Ces avantages comprennent une assurance-maladie complémentaire, un régime pour les médicaments d'ordonnance, les soins de la vue, les soins dentaires, les soins de psychothérapie et l'assurance invalidité de longue durée. Dans le cas d'un poste contractuel, vérifiez si vous avez droit aux avantages offerts pendant toute l'année ou seulement pendant la durée de chaque contrat. Vous pouvez en outre vérifier si la convention collective donne des renseignements sur l'admissibilité au congé de maternité, au congé parental, au congé pour les aidants naturels et aux congés de maladie, ainsi qu'à d'autres congés rémunérés et non rémunérés, et sur les dispositions à cet effet.

Devrais-je m'inquiéter du régime de retraite?

LES RÉGIMES DE retraite forment une bonne partie de votre rémunération. L'association peut vous expliquer le fonctionnement du régime de retraite et vous faire une évaluation de l'efficacité de sa gestion. Vous devriez savoir, entre autres, si le régime de retraite prévoit une période minimale d'acquisition de droits, s'il s'agit d'un régime à prestations déterminées ou à cotisations déterminées ou d'un régime hybride, et s'il comprend une protection contre l'inflation (dans le cas d'un régime à prestations déterminées). Ces facteurs ne sont pas négociables habituellement. Cependant, ils peuvent vous aider à évaluer et à comparer des offres d'emploi. De plus, si vous ne connaissez pas bien ces termes, vous pouvez demander l'aide de l'association. Enfin, si vous participez déjà à un autre régime de retraite, vérifiez si vous pouvez le transférer chez votre nouvel employeur. Si vous devez laisser l'ancien régime, informez-vous si vous pouvez acquérir des années de service antérieures pour le nouveau régime. Vous aurez peut-être besoin des conseils financiers d'un professionnel avant d'effectuer le transfert.

**Pour savoir comment entrer
en communication avec votre association
de personnel académique,
appelez l'ACPPU au 613-820-2270
ou rendez-vous sur le site www.acppu.ca.**

À l'instar de nombreux candidats à des postes d'enseignement supérieur, vous vous estimez peut-être chanceux d'avoir reçu une offre d'emploi.

Le salaire que l'on vous propose peut sembler très attrayant par rapport à votre salaire d'étudiant diplômé, et la perspective du renouvellement de votre nomination ou de l'obtention de la permanence vous semble alléchante. Cependant, en vous pressant de signer un contrat vous pourriez vous placer dans une position désavantageuse pour le reste de votre carrière.

Le présent guide produit par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université est une source d'information que vous devriez consulter avant de signer un contrat avec une université ou un collègue.



www.acppu.ca