

**Le recours aux primes de marché comme complément salarial
chez les professeurs de l'Université de Montréal, 1997-2006**

Présenté au SGPUM

Par

**Christine Doucet, candidate au doctorat
Département de sociologie, Université de Montréal**

**Claire Durand, professeur titulaire
Département de sociologie, Université de Montréal**

Juin 2007

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	6
Chapitre 1. Méthodologie : mesures, indicateurs et analyses	7
1.1 Données et identification des primes	7
1.2 Indicateurs utilisés et analyses	9
Chapitre 2. Le versement de primes de marché à l'Université de Montréal entre 1997 et 2006 et l'impact du secteur d'activité et du rang.....	13
2.1 Évolution générale du recours aux primes de marché	13
2.2 Évolution des primes de marché selon les secteurs	14
2.2.1 <i>La présence de primes selon les secteurs</i>	15
2.2.2 <i>La prime moyenne selon les secteurs (détenteurs d'une prime seulement)</i>	17
2.2.3 <i>La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon les secteurs (détenteurs d'une prime seulement)</i>	19
2.2.4 <i>Synthèse des tendances selon le secteur en 2006</i>	20
2.3 Évolution des primes de marché selon le rang associé à l'ancienneté.....	21
2.3.1 <i>La présence de primes selon le rang associé à l'ancienneté</i>	21
2.3.2 <i>La prime moyenne selon le rang associé à l'ancienneté (détenteurs d'une prime seulement)</i>	23
2.3.3 <i>La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le rang associé à l'ancienneté (détenteurs d'une prime seulement)</i>	25
2.3.4 <i>Synthèse des tendances selon le rang associé à l'ancienneté en 2006</i>	27
Chapitre 3. Évolution des primes de marché entre 1997 et 2006 selon le genre	29
3.1 L'évolution globale des primes selon le genre	29
3.1.1 <i>La présence de primes selon le genre</i>	29
3.1.2 <i>La prime moyenne selon le genre (détenteurs d'une prime seulement)</i>	30
3.1.3 <i>La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre (détenteurs d'une prime seulement)</i>	31
3.1.4 <i>Synthèse des tendances selon le genre en 2006</i>	32
3.2 Évolution des primes de marché selon le genre associé au secteur	33
3.2.1 <i>La présence de primes selon le genre et le secteur</i>	34
3.2.2 <i>La prime moyenne selon le genre associé au secteur (détenteurs d'une prime seulement)</i>	37
3.2.3 <i>La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre associé au secteur (détenteurs d'une prime seulement)</i>	42
3.2.4 <i>Synthèse des tendances selon le genre associé au secteur en 2006</i>	45
3.3 Évolution des primes de marché selon le genre et le rang.....	46
3.3.1 <i>La présence de primes selon le genre associé au rang</i>	46
3.3.2 <i>La prime moyenne selon le genre et le rang (détenteurs d'une prime seulement)</i>	48
3.3.3 <i>La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre associé au rang (détenteurs d'une prime seulement)</i>	50
3.3.4 <i>Synthèse des tendances selon le genre et le rang en 2006</i>	51

Chapitre 4. L'impact de la mise sur pied du programme de Chaires de recherche du Canada et de l'introduction concurrente des primes salariales	53
4.1 L'impact global de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse.....	53
4.2 L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse selon les secteurs	55
4.3 L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse selon le rang associé à l'ancienneté	58
4.4 L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse selon le genre.....	61
4.4.1 <i>L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada selon le rang et le genre</i>	<i>62</i>
4.5 Synthèse de l'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse.....	65
Conclusion	67
Annexe 1 : Tableaux incluant les primes de marché seulement	70
Annexe 2 : Tableaux incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada.....	78

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 2.1a - Évolution de la masse salariale consacrée aux primes de marché (en milliers de dollars)	14
Graphique 2.1b - Évolution de la proportion de la masse salariale constituée par les primes de marché (en %)	14
Graphique 2.2.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon les secteurs	16
Graphique 2.2.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon les secteurs.....	18
Graphique 2.2.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon les secteurs	20
Graphique 2.3.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le rang par ancienneté	21
Graphique 2.3.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le rang par ancienneté	24
Graphique 2.3.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le rang par ancienneté	26
Graphique 3.1.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le genre.....	29
Graphique 3.1.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre	30
Graphique 3.1.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre.....	31
Graphique 3.1.4a - Évolution de la masse salariale consacrée aux primes de marché selon le genre (en milliers de dollars)	32

Graphique 3.1.4b - Évolution de la proportion de la masse salariale constituée par les primes de marché selon le genre.....	33
Graphique 3.2.1a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le genre et le secteur.....	34
Graphique 3.2.1b - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le genre et le secteur.....	36
Graphique 3.2.2a - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le secteur	38
Graphique 3.2.2b - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le secteur	40
Graphique 3.2.3a - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre et le secteur	42
Graphique 3.2.3b - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre et le secteur	44
Graphique 3.3.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le genre et le rang.....	47
Graphique 3.3.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le rang.....	49
Graphique 3.3.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre et le rang.....	51
Graphique 4.1 - Évolution de la proportion de la masse salariale constituée par les primes, incluant et excluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada.....	54
Graphique 4.2a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon les secteurs (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	55
Graphique 4.2b - Évolution des montants moyens des primes selon les secteurs (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)	58
Graphique 4.3a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon le rang par ancienneté (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)	59
Graphique 4.3b - Évolution des montants moyens des primes selon le rang par ancienneté (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	60
Graphique 4.4a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon le genre (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	61
Graphique 4.4b - Évolution des montants moyens des primes selon le genre (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	62
Graphique 4.4.1a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon le genre et le rang (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)	64
Graphique 4.4.1b - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le rang (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)	65

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Évolution de la proportion de détenteurs d'une prime de marché, du montant moyen des primes, de la proportion du salaire constituée par les primes et de leur part de la masse salariale totale.....	71
--	----

Tableau 2 - Évolution selon le secteur des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes.....	72
Tableau 3 - Évolution selon le rang associé à l'ancienneté des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes.....	73
Tableau 4 - Évolution selon le genre des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes.....	74
Tableau 5 - Évolution selon le genre et le secteur des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes.....	75
Tableau 6 - Évolution selon le genre et le rang des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes.....	77
Tableau 7 - Évolution de la proportion de détenteurs d'une prime, du montant moyen des primes, de la proportion du salaire constituée par les primes et de leur part de la masse salariale totale (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	79
Tableau 8 - Évolution selon le secteur des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	80
Tableau 9 - Évolution selon le rang associé à l'ancienneté des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	82
Tableau 10 - Évolution selon le genre des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	83
Tableau 11 - Évolution selon le genre et le rang des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada).....	84

Introduction

L'Université de Montréal, comme plusieurs autres universités québécoises et canadiennes, a modifié au cours des dernières années ses pratiques en matière de rémunération du corps professoral en ayant recours, de façon plus importante que par le passé, au versement de primes dites “de marché” à certains professeurs. Tel que l'indiquent certaines conventions collectives d'universités québécoises¹, le versement des primes de marché répondrait à la demande sur le marché pour les services de professeurs œuvrant dans certains domaines ou possédant des dossiers universitaires exceptionnels.

A partir de 2001, une modification supplémentaire des pratiques de rémunération apparaît avec la mise sur pied du programme de Chaires de recherche du Canada. Selon le discours officiel, le programme a été mis en place “afin d'attirer et de retenir certains des chercheurs les plus accomplis et prometteurs du monde².” Des primes liées à une chaire de recherche du Canada se sont ajoutées pour les professeurs titulaires de ces chaires.

Ce rapport fait le bilan de l'évolution du recours à des primes de marché et à des primes liées à une chaire de recherche du Canada à l'Université de Montréal entre 1997 et 2006. Il présente d'abord la méthodologie, les données et les indicateurs utilisés dans un premier chapitre. Il comporte ensuite trois chapitres d'analyse. Le premier examine l'évolution des primes de marché en fonction de ses principaux déterminants, soit le secteur d'activité des professeurs et leur rang. Le second examine la présence de différence selon le genre dans les évolutions présentées au chapitre précédent. Les résultats présentés dans ces chapitres concernent *uniquement* les primes dites de marché. Le dernier chapitre analyse l'impact spécifique de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada à partir de 2001 sur les analyses présentées dans les deux précédents chapitres.

¹ Voir les conventions actuelles de l'UQAM et de l'Université Concordia.

² Voir le site Internet du programme de Chaires de recherche du Canada:
http://www.chairs.gc.ca/web/about/index_f.asp.

Chapitre 1

Méthodologie : mesures, indicateurs et analyses

Ce chapitre présente d'abord les données de même que la procédure utilisée pour identifier les types de prime. Il présente ensuite les indicateurs qui seront utilisés et les analyses qui seront présentées.

1.1 Données et identification des primes

Les données utilisées dans ce rapport sont les données administratives fournies au Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) par la Direction des ressources humaines de l'institution. Ces données comprennent, pour chaque professeur membre du SGPUM³, l'unité d'appartenance, la date d'entrée en fonction, le statut, l'ancienneté dans le rang, le salaire, la prime versée de même que le genre. Ces données sont fournies sous forme numérique deux fois par année. Pour la présente étude, seules les données fournies en septembre ont été utilisées.

Il existe en gros trois types de prime pour les fins des analyses présentées⁴. Les primes dites « administratives » sont les primes conservées par les professeurs suite à un mandat administratif. Le deuxième type de prime, celui qui nous intéresse en premier lieu, est la prime dite « de marché ». Elle est accordée soit à l'embauche ou peu après, soit en cours de carrière. Elle peut être accordée suite à une offre reçue par le professeur. Elle doit normalement refléter la valeur du professeur sur le « marché » ou la qualité exceptionnelle de son dossier. Enfin, à partir de 2001, des primes liées à une chaire de recherche du Canada se sont ajoutées lors de la mise sur pied du programme de Chaires de recherche du Canada. Les types de primes ne sont pas identifiés dans le fichier de données. Une procédure visant à les distinguer a été mise en œuvre.

³ Les professeurs sont exclus de l'unité d'accréditation lorsqu'ils occupent des fonctions administratives qui leur donnent une autorité dans l'organisation, soit la direction de départements, de Facultés ou de l'Université de même que les fonctions associées au niveau facultaire et rectoral (vice-décanat, vice rectorat, secrétariat de faculté, etc.). Ils sont réintégrés dans le SGPUM suite à l'année de ressourcement qui est accordée à la fin du mandat de direction, à laquelle peut également s'ajouter une période sabbatique.

⁴ La Direction des ressources humaines utilisent 19 codes pour identifier les primes. Toutefois, ces codes ne sont pas transmis dans le fichier livré au SGPUM.

Les primes liées à une chaire de recherche du Canada ont été identifiées en premier lieu. Puisque tous les titulaires d'une Chaire de recherche du Canada reçoivent une prime, les primes liées à ces chaires ont pu être distinguées des autres types de primes en identifiant les titulaires de chaire dans le fichier.

Les primes administratives ont été identifiées en second lieu. Les informations présentes dans les fichiers annuels montrent que jusqu'en 2000-2001, à cause de la pratique de « lissage » de primes qui avait cours à l'université, les professeurs qui terminaient un mandat de cadre administratif continuaient de recevoir une prime pendant quelques années (entre deux et quatre ans dans la plupart des cas); les primes diminuaient graduellement d'une année à l'autre jusqu'à ce que la rémunération totale du professeur corresponde au salaire prévu à la convention collective. En 2001, l'université a modifié cette pratique, officiellement uniquement pour les nouvelles nominations⁵. La nouvelle politique établissait que la prime était conservée pendant un an après la fin du mandat et disparaissait ensuite. Ainsi, les informations présentes dans le fichier indiquent que déjà, à partir de 2002, dans la très grande majorité des cas la prime des professeurs qui ont terminé un mandat administratif apparaît au fichier seulement pour l'année qui suit une fin le mandat.

Les "résiduels" de primes administratives ont été identifiés à partir de trois informations. La première information concerne la ré-introduction ou le retrait du fichier des professeurs du SGPUM qui ont été exclus pendant une période donnée pour exercer une fonction administrative. Cette information, qui comprend la date d'inclusion/exclusion et le motif d'inclusion/exclusion, est transmise au SGPUM à chaque mois. Elle a été saisie manuellement dans le fichier. Ceci a permis d'identifier les professeurs qui ont exercé des fonctions administratives et de connaître l'année où ils ont terminé leur mandat. La seconde information concerne la diminution des montants des primes et leur extinction (en lien avec la pratique de lissage de primes administratives). En jumelant ces deux informations, il a été possible d'identifier une partie importante des primes administratives. Une autre partie a été identifiée à partir des montants exacts des primes

⁵ Information tirée du procès verbal de la réunion du Comité exécutif de l'Université tenue le 17 avril 2001. Document disponible sur le site du Secrétariat général de l'Université : http://www.secgen.umontreal.ca/info_off/executif/CE903_17-04-01.pdf

versées, qui sont prédéterminés dans le cas des primes de direction. L'information sur les montants de ces primes a été tirée du document *Politique relative aux conditions de travail des officiers facultaires de l'Université de Montréal* produit par le Secrétariat général de l'université.

Parmi les primes restantes, soit celles qui n'étaient ni des primes administratives, ni des primes liées à une chaire de recherche du Canadas, les primes de marché ont été validées, à partir d'une procédure en quatre étapes. Premièrement, les primes des nouveaux professeurs qui n'occupaient pas de fonctions administratives ont été identifiées comme étant des primes de marché (primes d'embauche). Deuxièmement, les primes dont le montant était plus élevé que le montant maximal qui peut être versé à un professeur dans le cadre de fonctions administratives (soit 25,290\$ avant 2005 et 27,156\$ en 2005 et 2006)⁶ ont été identifiées comme des primes de marché. Troisièmement, considérant que les montants des primes de marché versées à un professeur demeurent souvent les mêmes d'une année à l'autre, les primes stables d'une année à l'autre ont été identifiées comme étant des primes de marché. Finalement, puisque les montants des primes de marché sont souvent des multiples de 100 (contrairement aux résiduels de primes administratives), les primes dont le montant était un multiple de 100 ont été identifiées comme étant des primes de marché.

Suite à la mise en œuvre de cette procédure, 122 primes n'étaient toujours pas identifiées. L'aide du président du SGPUM, monsieur Louis Dumont, a été sollicitée. Celui-ci est parvenu à identifier 100 des 122 primes, de sorte que seulement 22 primes demeurent non identifiées (soit 0,06% des primes au fichier). Ces cas ont été exclus des analyses présentées dans ce rapport.

1.2 Indicateurs utilisés et analyses

Plusieurs indicateurs permettent de bien saisir l'importance et l'évolution de la pratique de versements de primes salariales.

⁶ Information tirée du document *Politique relative aux conditions de travail des officiers facultaires de l'Université de Montréal*, versions du 4 février 2004 et du 8 septembre 2005.

- Le montant total et la proportion de la masse salariale totale consacrée aux primes donnent une idée de l'ampleur du phénomène et de son évolution, globalement, pour l'ensemble de l'Université et pour certains sous-groupes.
- La proportion de professeurs détenteurs d'une prime est un indice de l'accès aux primes salariales, quel que soit le montant de celles-ci.
- Le montant moyen des primes versées aux détenteurs d'une prime permet de rendre compte de l'importance des primes dans la rémunération des professeurs qui en reçoivent.
- La proportion du salaire constituée par les primes est un indicateur supplémentaire qui permet d'examiner l'importance des primes dans le salaire en contrôlant pour la rémunération de base. Il s'agit d'un indicateur relatif qui peut être difficile à interpréter. On peut penser toutefois que, si cette proportion est élevée, la prime compense un salaire qui est formellement plus bas selon les critères de la convention collective. On pense donc à des personnes ayant moins d'expérience acquise qui pourrait justifier un salaire plus élevé. À l'inverse, lorsque la proportion est plus faible, on peut penser que la prime ajoute peu à un salaire qui peut être plus élevé. Sur le plan individuel, la proportion du salaire constitué par la prime donne une indication de l'importance concrète de la prime pour le professeur qui en bénéficie.

Ces trois derniers indicateurs sont mis en relation avec le secteur d'activité⁷ et le rang (associé à l'ancienneté dans le rang) dans le premier chapitre d'analyse. La prise en compte des secteurs de pratique est évidemment justifiée par le fait que, dans le discours officiel, la demande pour les services des professeurs dans certains secteurs est le principal élément invoqué pour justifier le versement de primes. Par ailleurs, le rang est un déterminant non négligeable de l'accès aux primes et de leur importance. Les professeurs adjoints peuvent recevoir des primes à l'embauche alors que les titulaires

⁷ Les secteurs d'activité ont été définis de façon à regrouper le plus possible les domaines similaires et à protéger la confidentialité des informations. Ces secteurs d'activité sont : Les trois secteurs de la FAS, soit Sciences pures, Sciences sociales et psychologie et Lettres et sciences humaines, le regroupement Sciences de l'éducation et sciences infirmières, la Faculté de médecine, le regroupement dit « médecine spécialisée » comprenant pharmacie, médecine dentaire, médecine vétérinaire et école d'optométrie, la Faculté de droit et enfin le regroupement « autres facultés » comprenant les Facultés d'aménagement, de théologie et de musique de même que le département de kinésiologie.

reçoivent des primes d'excellence ou de rétention. On peut penser que l'ancienneté dans le rang, particulièrement chez les professeurs agrégés a un impact sur l'accès aux primes. D'une part, les adjoints qui ont eu une prime d'embauche vont tenter de la conserver lorsqu'ils deviendront agrégés et donc, l'évolution de l'accès aux primes chez les adjoints se « répercute » chez les nouveaux agrégés cinq ans plus tard. Enfin, les agrégés ayant plus de six ans d'ancienneté dans leur statut n'ont pas demandé ou obtenu leur titularisation « dans les délais ». Il est donc important de les distinguer des nouveaux agrégés. La même distinction a été faite pour les titulaires, ceux ayant plus de six ans d'ancienneté dans le rang étant plus susceptibles d'être en fin de carrière.

Le deuxième chapitre d'analyse explore l'impact du genre sur les divers indicateurs liés aux primes. La pertinence de la prise en compte du genre est liée aux résultats d'une étude effectuée par deux des auteurs du présent rapport à partir des données du sondage SGPUM réalisé en 2002 auprès des professeurs de l'institution (Doucet, Durand et Smith, soumis⁸). L'étude a démontré qu'en tenant compte des différences selon le genre sur plusieurs plans, soit le secteur, le rang associé à l'ancienneté, les activités de recherche et les valeurs et attitudes face à la rémunération, les femmes professeures à l'Université de Montréal étaient trois fois moins susceptibles d'avoir obtenu une prime de marché depuis leur entrée en fonction. Le présent rapport permet donc d'apporter un nouvel éclairage sur les résultats de cette étude et d'en valider – ou invalider – certaines conclusions. Pour ce faire, un examen des différences selon le genre dans l'accès aux primes de marché, dans les montants moyens des primes versées ainsi que dans la proportion du salaire constituée par la prime est réalisé. L'analyse tient uniquement compte du genre dans un premier temps et fait le bilan de l'évolution de la masse salariale constituée par les primes selon le genre. L'impact du genre sur l'accès aux primes est ensuite examiné par secteur d'activités et par rang de façon à voir si la présence différenciée des hommes et des femmes dans les divers secteurs et rang permet d'expliquer l'impact global du genre.

Le dernier chapitre évalue l'impact des primes liées au programme de chaires de recherche du Canada en combinant les primes de marché et celles des chaires pour les fins de l'analyse. Celle-ci ne porte que sur la période après 2001, moment de

⁸ Doucet, C., Durand, C. & Smith, M. (soumis). Who gets market supplements? Gender differences within a large Canadian university. Soumis à la *Revue canadienne d'enseignement supérieur* en janvier 2007.

l'introduction du programme de chaires de recherche du Canada. Cette section n'utilise pas toutefois l'indicateur de la proportion du salaire constituée par les primes. Ce choix est justifié par le fait que l'impact de l'introduction des primes liées aux chaires de recherche du Canada sur la proportion du salaire constituée par les primes n'est pas suffisamment important pour justifier l'utilisation de cet indicateur. De même, les indicateurs sont présentés uniquement en fonction des groupes pour lesquels la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada engendre des différences par rapport à l'analyse incluant seulement les primes de marché.

L'analyse se limite, dans le présent rapport, à la description des tendances générales qui se dégagent des données. Dans une étape subséquente de la recherche, les tendances observées seront analysées dans une perspective explicative à l'aide de techniques d'analyse statistique plus poussées.

Chapitre 2. Le versement de primes de marché à l'Université de Montréal entre 1997 et 2006 et l'impact du secteur d'activité et du rang

Ce chapitre présente l'évolution de la pratique de versement de primes de marché – à l'exclusion des primes liées aux chaires de recherche du Canada -- à l'Université de Montréal entre 1997 et 2006. La première section porte sur l'évolution générale des primes de marché. Les deux sections suivantes se penchent respectivement sur l'évolution des primes de marché en fonction des secteurs et du rang associé à l'ancienneté.

2.1 Évolution générale du recours aux primes de marché

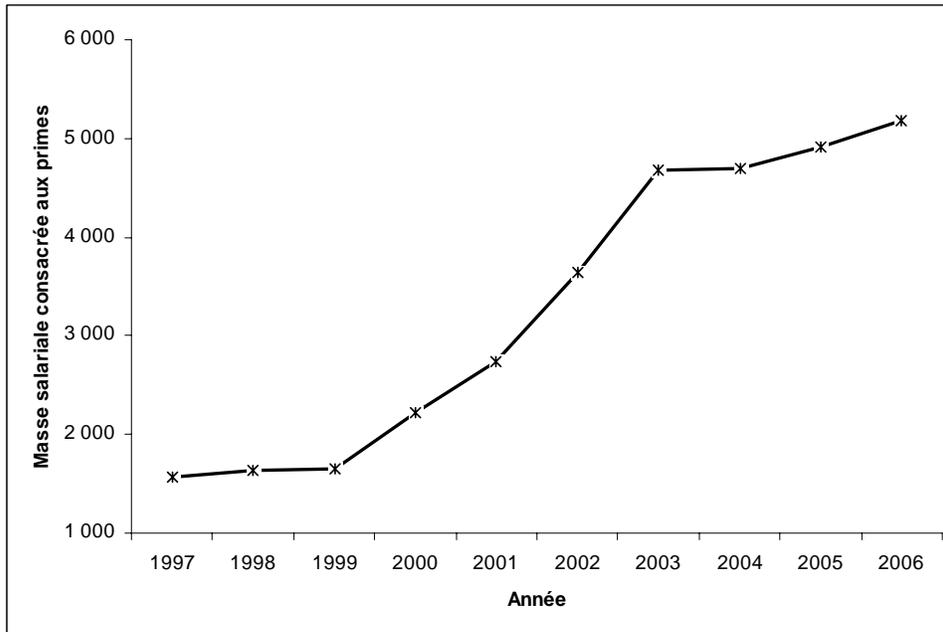
La proportion de professeurs qui reçoivent une prime de marché – à l'exclusion des primes liées à une chaire de recherche du Canada -- est en augmentation quasi constante depuis dix ans : elle est passée de 23% en 1997 à 34% en 2006 (tableau 1 de l'annexe 1). L'augmentation la plus marquée s'est produite entre 2001 et 2003 et on note une légère baisse de cette proportion entre 2005 et 2006.

En ce qui a trait aux montants moyens des primes de marché versées aux professeurs, on remarque une augmentation quasi constante durant les dix dernières années. Chez les détenteurs d'une prime, la prime de marché moyenne a plus que doublé, passant de 5,614\$ en 1997 à 12,412\$ en 2006. La proportion du salaire de ces professeurs qui est constituée par les primes a donc augmenté aussi, passant de 7,5% en 1997 à 11,3% en 2006.

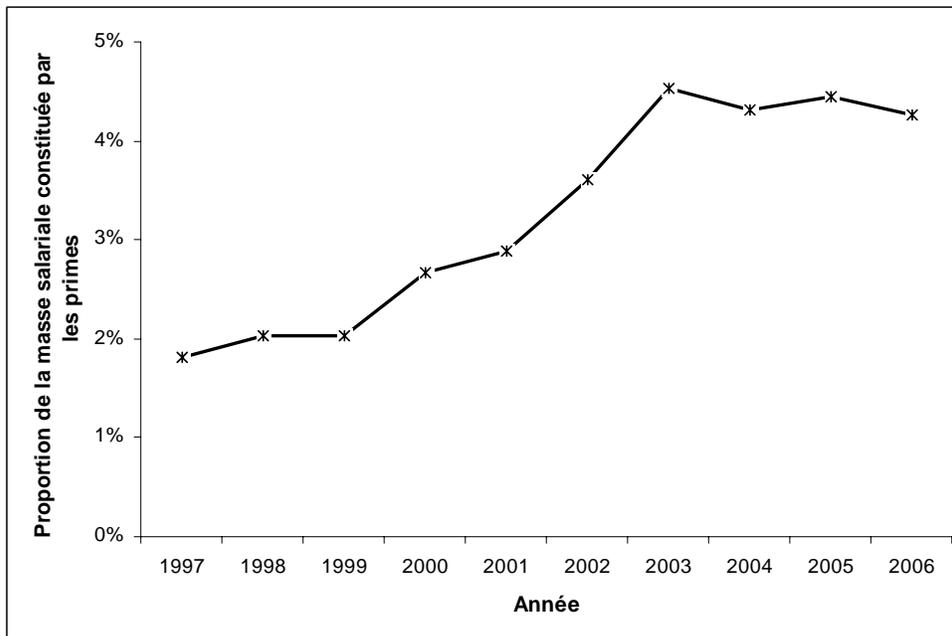
Tel que l'illustre le graphique 2.1a, au total, la somme consacrée aux primes de marché est passé de 1,6M\$ en 1997 à 5,2M\$ en 2006. Cette augmentation s'est produite essentiellement entre 2000 et 2004 (4,7M\$) puis s'est plus ou moins stabilisée depuis.

La part des primes de marché dans la masse salariale totale donne un aperçu de l'ampleur de l'utilisation des primes en tenant compte de l'augmentation concurrente des salaires et du nombre de professeurs. Cette part a plus que doublé en dix ans, passant de 1,8% à 4,3% et son évolution est similaire à celle de la masse salariale consacrée aux primes (voir graphique 2.1b).

Graphique 2.1a - Évolution de la masse salariale consacrée aux primes de marché (en milliers de dollars)



Graphique 2.1b - Évolution de la proportion de la masse salariale constituée par les primes de marché (en %)



2.2 Évolution des primes de marché selon les secteurs

La première justification apportée à la présence de primes de marché est que les salaires généralement offerts aux professeurs recrutés ne seraient pas les mêmes selon les

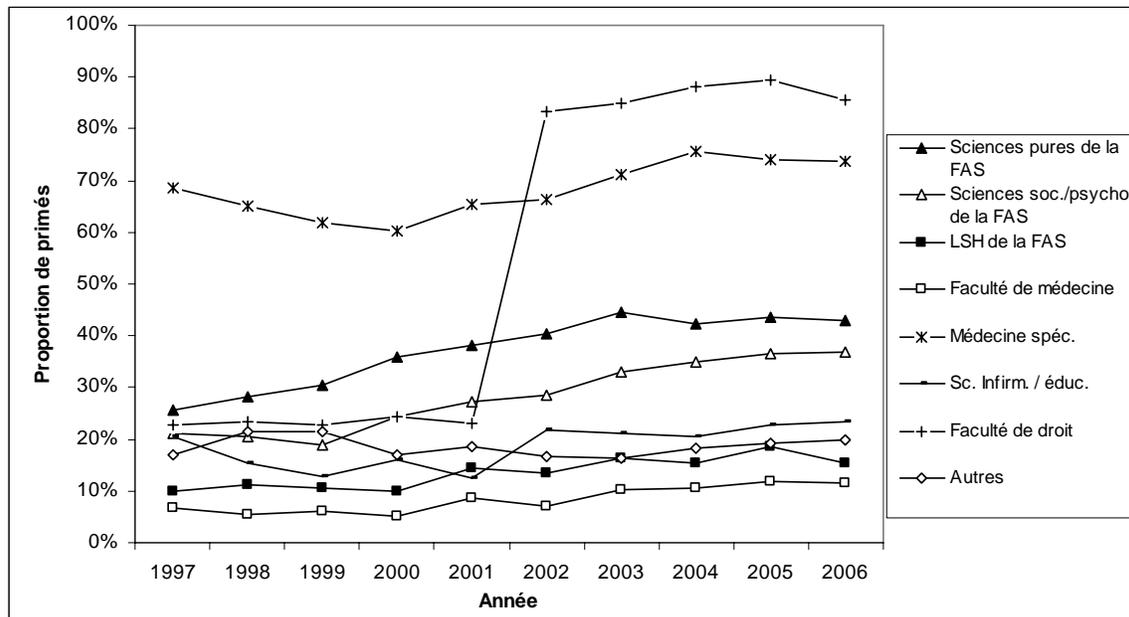
disciplines et les sous-disciplines selon les universités. Dans cette section, les variations au sein des secteurs et entre les secteurs sont examinées. Nous nous pencherons tout d'abord sur l'évolution de la proportion de détenteurs d'une prime au sein des secteurs, pour ensuite traiter des différences entre les secteurs. L'évolution au sein des secteurs dans les montants moyens des primes versées (chez les détenteurs d'une prime seulement) sera ensuite examinée, puis une analyse des différences entre les secteurs dans cette évolution suivra. Nous traiterons ensuite de l'évolution de la proportion du salaire constituée par les primes chez les professeurs détenteurs d'une prime. La section se terminera par une synthèse des principaux constats.

2.2.1 La présence de primes selon les secteurs

En ce qui a trait à l'évolution de la proportion de détenteurs de prime, on note dans tous les secteurs une tendance globale à l'augmentation entre 1997 et 2006 (tableau 2 de l'annexe 1 et graphique 2.2.1). Le cas de la Faculté de droit ressort fortement du lot. La croissance de loin la plus forte s'est produite dans cette Faculté: la proportion de détenteurs d'une prime y est passée de 23,1% à 83,3% en un an seulement, entre 2001 et 2002. L'augmentation se poursuit ensuite et la proportion de professeurs détenteurs d'une prime dans ce secteur atteint 85,7% en 2006, soit presque quatre fois la proportion observée en 1997. Les secteurs de la FAS ont également vu un accroissement substantiel de la proportion de détenteurs d'une prime. Cette proportion est passée de 9,9% à 15,4% en lettres et sciences humaines, de 25,8% à 42,9% en sciences pures et de 21,3% à 37% en sciences sociales/psychologie, soit des augmentations variant de 56% à 74%. À la Faculté de médecine, le secteur où les primes sont les plus rares, la proportion de détenteurs d'une prime est passée de 6,8% à 11,4% entre 1997 et 2006. Une quasi stagnation de la proportion de détenteurs d'une prime est observée dans les regroupements restants: elle passe de 68,5% à 73,6% en médecine spécialisée, de 20,4% à 23,4% en sciences infirmières/sciences de l'éducation et de 17,0% à 19,8% dans le regroupement "Autres facultés". L'augmentation globale de la proportion de détenteurs d'une prime est surtout explicable par les évolutions qui se sont produites à la Faculté de droit et à la F.A.S.

Les pratiques de versement des primes varient de façon importante selon le secteur d'activité considéré. Globalement, il existe une forte variation dans l'accès aux primes selon le secteur et ce, sur toute la période à l'étude. Les secteurs d'activité où les proportions de détenteurs d'une prime sont de loin les plus élevées sont les facultés liées aux spécialités médicales⁹ et la Faculté de droit (à partir de 2002 seulement pour celle-ci). Vient ensuite le secteur Sciences pures de la FAS. La Faculté de médecine et le secteur Lettres et sciences humaines de la FAS sont ceux où les proportions de détenteurs d'une prime sont les plus faibles pour la période étudiée.

Graphique 2.2.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon les secteurs



La situation des autres secteurs (secteur Sciences sociales/psychologie de la FAS, regroupements “Autres facultés”¹⁰ et sciences infirmières/sciences de l'éducation) les uns par rapport aux autres varie entre 1997 et 2006. Alors que les proportions de détenteurs d'une prime dans ces trois secteurs étaient pratiquement égales en 1997, le regroupement “Autres facultés” a vu cette proportion augmenter entre 1997 et 1998, tandis qu'elle diminuait en sciences infirmières/sciences de l'éducation et demeurait stable en sciences sociales/psychologie. En 1998 et 1999, le regroupement “Autres facultés” comprenait une

⁹ Ce regroupement comprend la médecine dentaire, vétérinaire, la pharmacie et l'optométrie.

¹⁰ Rappelons que ce regroupement comprend les facultés d'aménagement, de musique et de théologie, ainsi que le département de kinésiologie.

proportion de professeurs détenteurs d'une prime proche de celle des sciences sociales/psychologie. La proportion de détenteurs d'une prime dans le regroupement "Autres facultés" a diminué entre 1999 et 2003 pour ensuite augmenter légèrement jusqu'en 2006, tandis qu'elle augmentait constamment à partir de 2000 en Sciences sociales/Psychologie. On observe donc un écart important entre les deux secteurs en fin de période. La proportion de détenteurs d'une prime en sciences infirmières/sciences de l'éducation a augmenté de façon importante entre 2001 et 2002 et est légèrement supérieure à celle observée dans le regroupement "Autres facultés" depuis.

On peut résumer la situation qui prévalait en 2006 de la façon suivante. Les secteurs où les primes étaient de loin les plus répandues étaient la Faculté de droit et les facultés liées aux spécialités médicales. Venaient ensuite les secteurs Sciences pures et Sciences sociales/psychologie de la FAS, puis les regroupements Sciences infirmières/sciences de l'éducation et "Autres facultés". Le secteur Lettres et sciences humaines de la FAS et la Faculté de médecine comptaient les plus faibles proportions de détenteurs d'une prime.

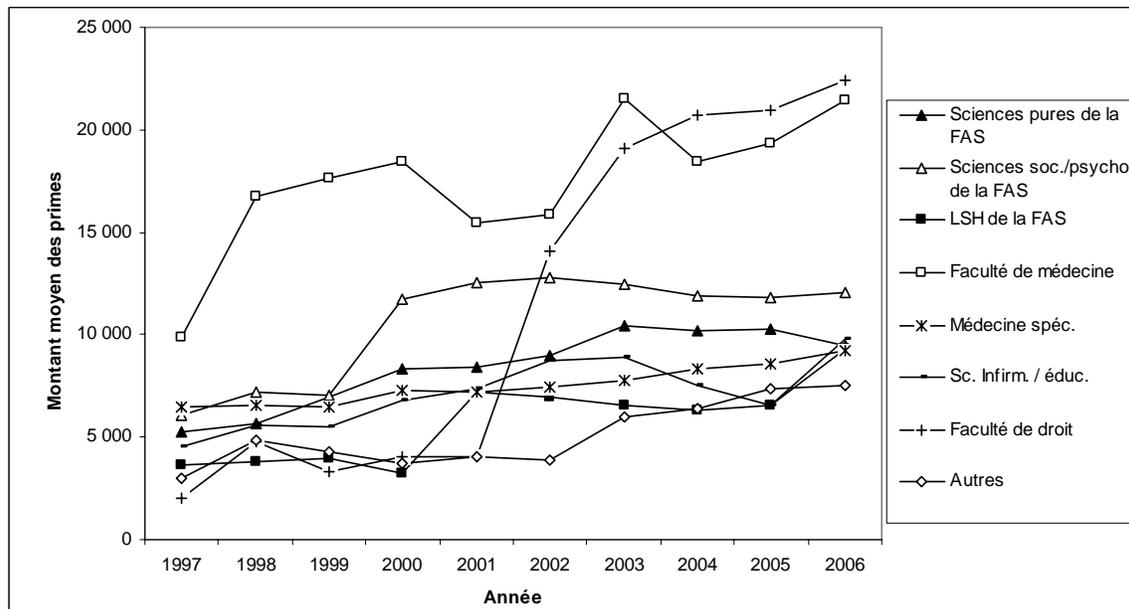
2.2.2 La prime moyenne selon les secteurs (détenteurs d'une prime seulement)

Le graphique 2.2.2 illustre la progression des montants moyens des primes versées. En ce qui a trait à la progression au sein des secteurs d'activité, partout la tendance est à l'augmentation durant la dernière décennie. Ici encore, la Faculté de droit ressort fortement du lot puisque c'est là que l'on observe l'augmentation de loin la plus marquée dans le montant moyen des primes. La prime moyenne des professeurs de droit est passée de 1,993\$ en 1997 à 22,419\$ en 2006; elle était donc onze fois plus élevée en 2006 qu'elle ne l'était en 1997. La prime moyenne a plus que doublé dans quatre secteurs entre 1997 et 2006, soit le secteur Lettres et sciences humaines de la FAS (de 3,653\$ à 9,302\$), la Faculté de médecine (de 9,905\$ à 21,407\$), le regroupement "Autres Facultés" (de 2,968\$ à 7,499\$) et celui de sciences infirmières/sciences de l'éducation (de 4,531\$ à 9,779\$). Dans les secteurs de sciences pures et de sciences sociales/psychologie de la FAS, la prime moyenne n'a pas tout à fait doublé, passant de 5,276\$ à 9,490\$ dans le premier cas et de 6,044\$ à 12,069\$ dans le second. L'augmentation la moins marquée est observée dans le secteur de la médecine spécialisée, où la prime moyenne est passée de 6,456\$ à 9,186\$. Si la hausse est plus marquée dans certains secteurs d'activité que dans

d'autres, il demeure que tous les secteurs sont touchés par l'augmentation du montant des primes.

On note toutefois que l'écart entre la prime moyenne la plus faible et la plus élevée des divers secteurs d'activité augmente de façon importante avec le temps. Alors que les primes moyennes variaient entre 1,993\$ et 9,905\$ en 1997, elles fluctuaient entre 7,499\$ et 22,419\$ en 2006. Le seul secteur qui ressortait du lot en 1997 était la Faculté de médecine; la prime moyenne y était de 9,905\$ cette année-là, comparativement à des primes moyennes variant de 1,993\$ à 6,456\$ dans les autres secteurs. En fin de période, la prime moyenne à la Faculté de droit dépassait légèrement celle de la Faculté de médecine : les primes moyennes dans ces deux facultés étaient respectivement de 22,419\$ et 21,407\$. Un autre secteur se distinguait en 2006, bien que dans une moindre mesure, soit celui de Sciences sociales/psychologie de la FAS, avec une prime moyenne de 12,069\$. Dans les autres secteurs, la prime moyenne variait de 7,499\$ à 9,779\$ en 2006.

Graphique 2.2.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon les secteurs



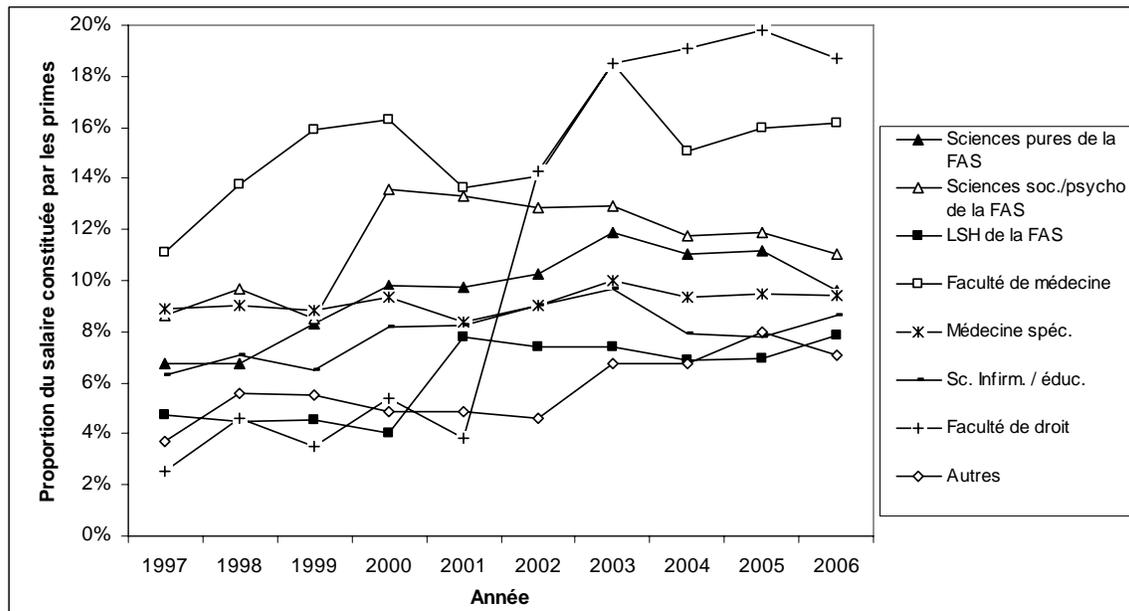
On note également certaines différences entre les secteurs d'activité en ce qui a trait à la façon dont les montants évoluent. Dans quatre secteurs, le gros de l'augmentation des montants moyens se produit sur une courte période. C'est le cas du secteur Lettres et

sciences humaines de la FAS (augmentation marquée entre 2000 et 2001), du regroupement “Autres facultés” (augmentation marquée entre 2002 et 2003), du secteur Sciences sociales/psychologie de la FAS (augmentation marquée entre 1999 et 2000) et, bien sûr, de la Faculté de droit (augmentation très marquée entre 2001 et 2003). L’augmentation est plutôt progressive dans deux secteurs, soit celui de Sciences pures et le regroupement des facultés liées aux spécialités médicales. En médecine et en sciences infirmières/sciences de l’éducation, l’évolution est fluctuante. La trajectoire des montants moyens des primes versées y est en effet caractérisée par des augmentations et diminutions successives liées entre autres aux variations de personnel, bien que le résultat final soit, tel que mentionné, une augmentation globale des montants moyens des primes.

2.2.3 La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon les secteurs (détenteurs d’une prime seulement)

En ce qui a trait à l’évolution selon le secteur de la proportion du salaire constituée par les primes (pour les détenteurs d’une prime), on constate qu’elle suit les mêmes tendances que celles observées en lien avec les montants moyens de primes (graphique 2.2.3). En fin de période, la proportion du salaire constituée par les primes s’établissait à 18,0% à la Faculté de droit et à 16,2% à la Faculté de médecine. Le secteur de sciences sociales/psychologie de la FAS suivait avec une proportion de 11,0%. Dans le secteur de sciences pures (FAS) et dans les facultés liées aux spécialités médicales, les proportions du salaire constituées par les primes étaient de 9,6% et 9,4% respectivement, des proportions légèrement plus élevées que celles observées en sciences infirmières/sciences de l’éducation (8,6%), lettres et sciences humaines (7,8%), et dans le regroupement “Autres facultés” (7,1%).

Graphique 2.2.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon les secteurs



2.2.4 Synthèse des tendances selon le secteur en 2006

Les statistiques descriptives portant sur le secteur démontrent que les professeurs de la Faculté de droit étaient de loin les plus privilégiés en 2006. Ces professeurs recevaient presque tous des primes dont les montants moyens étaient les plus élevés dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les professeurs de la Faculté de médecine recevaient des primes qui étaient en moyenne presque aussi élevées que celles octroyées aux professeurs de la Faculté de droit, mais ils étaient les moins susceptibles de recevoir une prime parmi tout le corps professoral. La situation des professeurs des secteurs Sciences sociales/psychologie et Sciences pures de la FAS était relativement avantageuse en ce qui a trait à la probabilité de recevoir une prime, mais les professeurs du secteur Sciences pures étaient légèrement plus susceptibles que ceux de Sciences sociales/psychologie de se voir octroyer une prime. Toutefois, ces derniers recevaient des primes en moyenne plus élevées que leurs collègues de sciences pures. Les professeurs des autres secteurs (FAS-Lettres et sciences humaines, Sciences infirmières/sciences de l'éducation et "Autres facultés") étaient les moins privilégiés tant en ce qui a trait à la probabilité de recevoir une prime qu'aux montants moyens des primes.

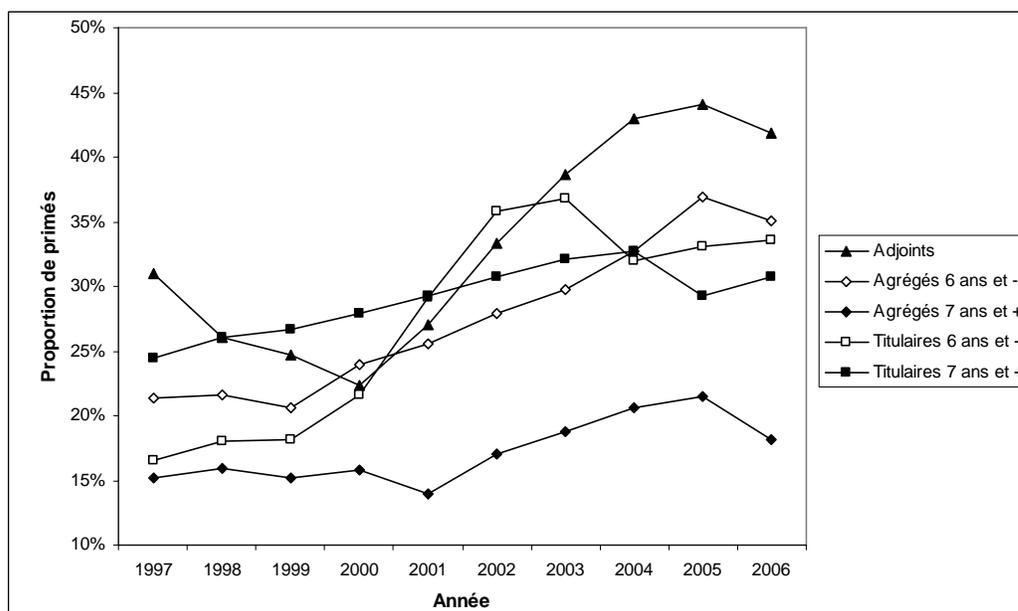
2.3 Évolution des primes de marché selon le rang associé à l'ancienneté

Cette section traite des variations selon le rang associé à l'ancienneté de l'évolution des proportions de professeurs détenteurs d'une prime, des primes moyennes versées aux professeurs qui bénéficient de primes et de la proportion du salaire constituée par les primes chez ces professeurs. Chaque indicateur est traité en fonction de l'évolution au sein des groupes et des différences dans l'évolution entre les groupes. Une synthèse des principaux constats en 2006 conclut la section.

2.3.1 La présence de primes selon le rang associé à l'ancienneté

Les pratiques de versement des primes de marché varient de façon importante selon le rang et l'ancienneté (tableau 3 de l'annexe 1 et graphique 2.3.1). En ce qui a trait à la proportion de détenteurs d'une prime, on remarque tout d'abord que celle-ci tend à être de plus en plus différenciée selon le rang et l'ancienneté à mesure que l'on avance dans le temps. Tandis que la proportion de détenteurs d'une prime variait entre 15,2% et 31% en 1997, elle fluctuait entre 18,2% et 41,9% en 2006.

Graphique 2.3.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le rang par ancienneté



Les professeurs adjoints étaient plus susceptibles que tous les autres professeurs de recevoir une prime de marché en début de période: 31% d'entre eux en recevaient une en

1997, comparativement à 21,4% des agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, 15,2% des agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, 16,6% des titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté et 24,5% des titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté. La proportion d'adjoints détenteurs d'une prime a diminué entre 1997 et 2000 (de 31,0% à 22,4%), pour ensuite remonter rapidement et dépasser à nouveau tous les autres professeurs de 2003 à 2006. En fin de période, 41,9% des professeurs adjoints recevaient une prime de marché, une augmentation substantielle de l'ordre de 35% par rapport à 1997.

On observe d'importantes différences selon le niveau d'ancienneté à l'intérieur du groupe des professeurs agrégés. La croissance globale de la proportion de détenteurs d'une prime est considérable chez les professeurs agrégés ayant 6 ans et moins d'ancienneté, passant de 21,4% à 35,1% entre 1997 et 2006, une augmentation de 64%. Notons que l'augmentation s'amorce seulement à partir de 1999 chez ces professeurs et qu'elle est suspendue à partir de 2005. Le portrait est tout autre chez les professeurs agrégés qui détiennent 7 ans et plus d'ancienneté. La croissance globale de la proportion de détenteurs d'une prime chez ces professeurs est plus faible que chez tous les autres groupes, se situant à moins de 20%. En 1997, 15,2% d'entre eux recevaient une prime, une proportion qui a peu changé jusqu'en 2001. Elle augmente légèrement à partir de cette année-là, atteignant un sommet de 21,4% en 2005 pour ensuite redescendre à 18,2% en 2006. En fait, ces professeurs étaient moins susceptibles que tous les autres de recevoir une prime de marché et ce, durant toute la période à l'étude.

Des différences selon le niveau d'ancienneté dans l'évolution de la proportion de détenteurs d'une prime sont également observées chez les professeurs titulaires. Chez ceux ayant cumulé 6 ans ou moins d'ancienneté, la proportion de détenteurs d'une prime a doublé en dix ans, passant de 16,6% en 1997 à 33,6% en 2006. C'est l'augmentation la plus importante à s'être produite parmi tous les groupes à l'étude et ce, malgré une baisse de la proportion de détenteurs d'une prime dans ce groupe entre 2003 et 2004. Les professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté étaient relativement nombreux à recevoir une prime en 1997: 24,5% d'entre eux en recevaient une à l'époque, une proportion plus faible que chez les adjoints mais supérieure à celle observée dans les trois autres groupes de professeurs. La proportion de détenteurs d'une prime a lentement

progressé chez ce groupe jusqu'en 2004, passant à 32,7% cette année-là. On observe par la suite de légères variations. En 2006, elle se situe à 30,7%. Globalement, la proportion de détenteurs d'une prime a faiblement progressé durant les dix dernières années chez ce groupe de professeurs, une croissance de seulement 26%.

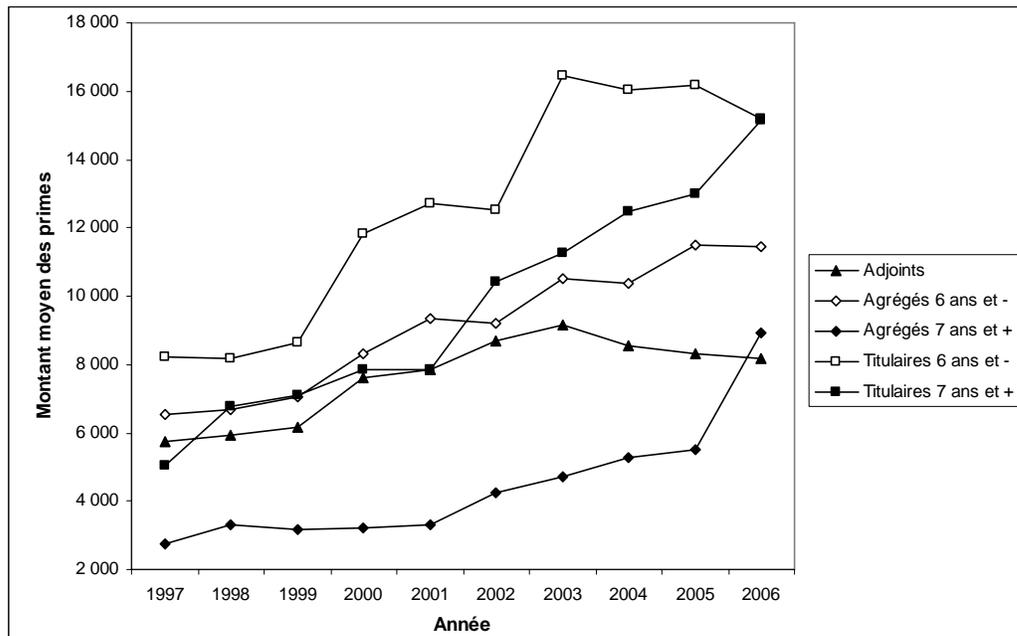
La situation en fin de période peut être résumée comme suit. Les professeurs adjoints étaient les plus susceptibles de recevoir une prime en 2006: dans ce groupe, 41,9% des professeurs étaient détenteurs d'une prime. Les proportions de détenteurs d'une prime chez les professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté et chez les deux groupes de professeurs titulaires étaient similaires en 2006. Parmi les professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, 35,1% recevaient une prime, comparativement à 33,6% des professeurs titulaires détenant 6 ans et moins d'ancienneté et 30,7% des titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté. Les professeurs agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté étaient de loin les moins susceptibles de recevoir une prime: seulement 18,2% bénéficiaient de ce supplément de salaire en 2006.

2.3.2 La prime moyenne selon le rang associé à l'ancienneté (détenteurs d'une prime seulement)

En ce qui a trait à l'évolution des montants moyens des primes, le graphique 2.3.2 illustre une différenciation croissante selon le rang associé à l'ancienneté entre 1997 et 2005. En 1997, les primes moyennes variaient entre 2,738\$ et 6,548\$ tandis qu'en 2005, elles fluctuaient entre 5,522\$ et 16,197\$. Cependant, l'écart entre les groupes diminue l'année suivante, les primes moyennes se situant entre 8,196\$ et 15,171\$ en 2006. Cette diminution de l'écart est principalement attribuable à l'augmentation importante, entre 2005 et 2006, de la prime moyenne versée aux professeurs agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté.

Chez les professeurs adjoints, la prime moyenne augmente constamment entre 1997 et 2003, passant de 5,736\$ à 9,158\$. Elle diminue graduellement durant les années suivantes, s'établissant à 8,196\$ en fin de période. De tous les groupes à l'étude, c'est chez les professeurs adjoints que la croissance de la prime moyenne, de l'ordre de 43%, a été la moins forte.

Graphique 2.3.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le rang par ancienneté



Tout comme c'était le cas pour l'évolution des proportions de détenteurs d'une prime, on observe d'importantes différences selon l'ancienneté chez les professeurs agrégés en ce qui a trait à l'évolution des montants moyens des primes. Chez ceux cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, la prime moyenne a cru de façon quasi constante durant les dix dernières années, passant de 6,548\$ à 11,448\$, une augmentation de 75%. Quant aux agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, les montants moyens qu'ils se voyaient attribuer ont plus que triplé en dix ans. Notons cependant que ce groupe était de loin celui qui recevait la prime moyenne la moins élevée en 1997: celle-ci était de seulement 2,738\$, comparativement à des montants variant de 5,020\$ à 8,213\$ chez les autres groupes. L'augmentation de la prime moyenne des agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté s'est produite surtout après 2001 et elle est très marquée entre 2005 et 2006, de sorte que la prime moyenne de ce groupe rejoint celle des professeurs adjoints en fin de période, s'établissant à 8,905\$.

On observe également des différences selon l'ancienneté chez les professeurs titulaires en ce qui a trait à l'évolution des montants moyens des primes. Le groupe des professeurs titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté était celui qui recevait la prime moyenne la plus élevée en 1997, soit 8,213\$. L'augmentation de la prime moyenne de ce groupe –

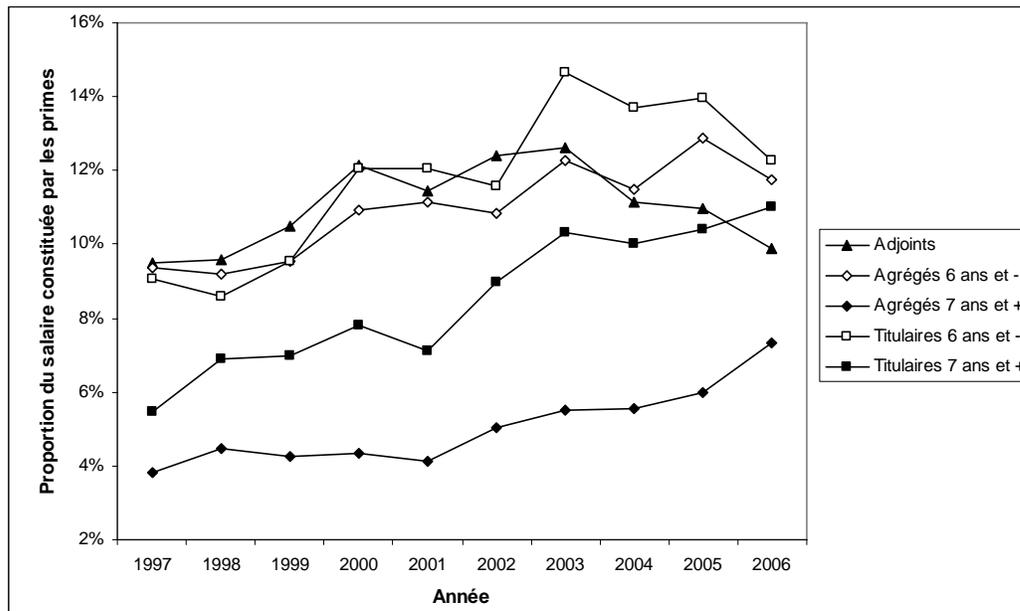
qui a presque doublé en dix ans – s’est en grande partie produite sur deux périodes d’un an: elle est passée de 8,653\$ à 11,846\$ entre 1999 et 2000 et de 12,520\$ à 16,478\$ entre 2002 et 2003. On constate ensuite une diminution de la prime moyenne de ce groupe et en 2006, elle s’établissait à 15,171\$. Les professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d’ancienneté recevaient, en 1997, une prime inférieure à celle des professeurs titulaires cumulant 6 ans et moins d’ancienneté, soit 5,020\$ comparativement à 8,213\$. Cependant, la prime moyenne des professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d’ancienneté a triplé durant la dernière décennie, pour atteindre 15,126\$ en 2006 et ainsi rejoindre à toutes fins pratiques la prime moyenne des professeurs titulaires cumulant 6 ans et moins d’ancienneté.

La situation qui prévalait en 2006 en ce qui a trait aux écarts dans les montants moyens des primes selon le rang associé à l’ancienneté peut être résumée de la façon suivante. Les professeurs titulaires recevaient les primes les plus élevées en moyenne et celles-ci se différenciaient peu en fonction de l’ancienneté cumulée. Venaient ensuite les professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d’ancienneté. Ceux-ci recevaient des primes en moyenne nettement plus élevées que celles des professeurs de ce rang cumulant 7 ans et plus d’ancienneté. La prime moyenne que ces derniers recevaient était à peine plus élevée que celle des professeurs adjoints, le groupe recevant la prime moyenne la plus basse.

2.3.3 La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le rang associé à l’ancienneté (détenteurs de prime seulement)

En ce qui a trait à la proportion du salaire constituée par les primes, l’examen du graphique 2.3.3 permet de constater deux grandes tendances. D’une part, cette proportion tend à évoluer de façon similaire entre 1997 et 2002 dans les trois groupes chez qui elle est la plus élevée en début de période, soit les professeurs adjoints et les agrégés et titulaires cumulant 6 ans et moins d’ancienneté. On observe ensuite une différenciation croissante de cette proportion entre les trois groupes jusqu’en 2005. D’autre part, la proportion du salaire constituée par les primes chez les deux autres groupes, c’est-à-dire les professeurs agrégés et titulaires cumulant 7 ans et plus d’ancienneté, est inférieure à celle des trois premiers groupes en 1997, mais elle s’en rapproche graduellement par la suite, surtout à partir de 2001.

Graphique 2.3.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le rang par ancienneté



La proportion du salaire des professeurs adjoints qui est constituée par les primes se situe à 9,5% en début de période. Elle augmente ensuite de façon quasi constante et atteint un sommet de 12,6% en 2003, pour ensuite diminuer graduellement jusqu'à un niveau proche de celui auquel elle s'établissait en 1997, soit 9,9%. Ce groupe de professeurs est le seul pour qui la croissance globale de la proportion du salaire constituée par les primes durant la dernière décennie est pratiquement nulle.

Chez les professeurs agrégés qui cumulent six ans et moins d'ancienneté, la proportion du salaire constituée par les primes se situe à 9,4% en 1997. Elle augmente de façon constante de 1998 à 2000, pour ensuite demeurer relativement stable de 2000 à 2002. On observe ensuite des variations jusqu'en 2006. En fin de période, la proportion du salaire constituée par les primes chez ces professeurs était de 11,8%. Cette augmentation globale est beaucoup plus importante chez l'autre groupe de professeurs agrégés, c'est-à-dire ceux qui cumulent 7 ans et moins d'ancienneté. Ce groupe est celui dont la proportion du salaire constituée par les primes est la plus faible en 1997, se situant à 3,8%. On observe peu de changements durant la première moitié de la période à l'étude. La proportion du salaire constituée par les primes croît ensuite de façon constante durant la seconde moitié de la période à l'étude pour atteindre 7,3% en 2006, soit presque le double du niveau

initial. Cette augmentation est cependant loin d'être suffisante pour permettre à ce groupe de rejoindre les autres.

Chez les professeurs titulaires cumulant six ans et moins d'ancienneté, la proportion du salaire constituée par les primes était de 9,1% en 1997. Comme c'était le cas en ce qui a trait à la croissance des montants moyens des primes de ce groupe, la majeure partie de l'augmentation de la proportion du salaire constituée par les primes se produit sur les périodes de 1999 à 2000 et de 2002 à 2003. Cette proportion diminue ensuite graduellement pour atteindre 12,3% en 2006. Chez les professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, la proportion du salaire constituée par les primes était de 5,5% en 1997. Cette proportion croît surtout à partir de 2001. La proportion du salaire constituée par les primes des professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté rejoint presque celle de leurs homologues cumulant 6 ans et moins d'ancienneté en 2006, s'établissant à 11,0%.

En résumé, en 2006, la proportion du salaire constituée par les primes chez les professeurs agrégés et titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté était similaire, atteignant 11,8% chez les premiers et 12,3% chez les seconds. C'était dans ces deux groupes qu'elle était la plus importante. Les professeurs adjoints et les titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté n'étaient cependant pas loin derrière, affichant respectivement des proportions de 9,9% et 11,0%. Le seul groupe qui se distinguait nettement du lot était celui des agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, dont la proportion du salaire constituée par les primes était de 7,3%.

2.3.4 Synthèse des tendances selon le rang associé à l'ancienneté en 2006

Globalement, les données montrent qu'en 2006, les professeurs adjoints étaient les plus susceptibles de recevoir une prime, suivis des professeurs agrégés et titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, puis des professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté. Les professeurs agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté étaient de loin les moins susceptibles de recevoir une prime. En ce qui a trait aux montants moyens des primes, les professeurs les plus avantageés étaient les deux groupes de professeurs titulaires, suivis des professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté. Les agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté se voyaient octroyer des primes en moyenne

inférieures à celles de leurs homologues cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, mais légèrement supérieures à celles dont bénéficiaient les professeurs adjoints. Finalement, en ce qui a trait à la proportion du salaire constituée par les primes, celle-ci était similaire chez les professeurs agrégés et titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, les deux groupes chez lesquels elle était la plus élevée. Suivaient les professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, puis les adjoints. Comme on pouvait s'y attendre étant donnée la prime en moyenne inférieure observée chez les professeurs agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, c'est également dans ce groupe que la proportion du salaire constituée par les primes était la plus faible.

Chapitre 3.

Évolution des primes de marché selon le genre entre 1997 et 2006

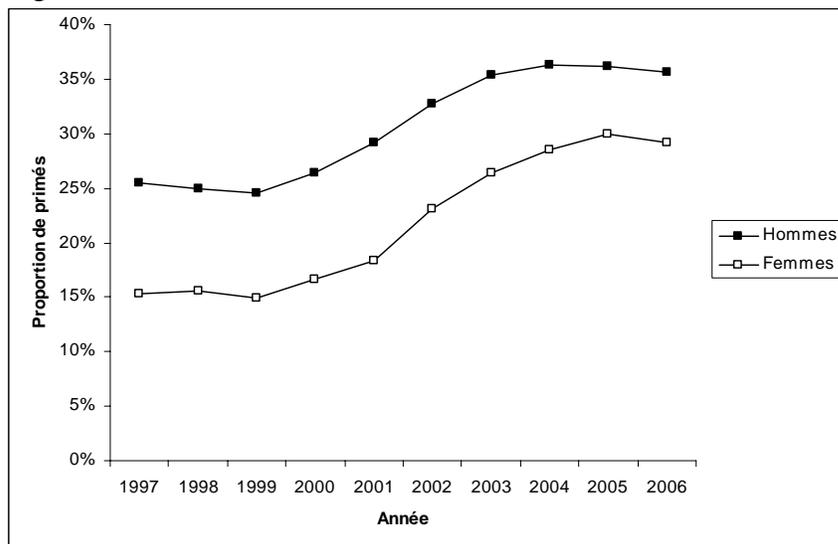
Cette section décrit les variations selon le genre dans l'évolution des proportions de professeurs détenteurs d'une prime, des primes moyennes versées aux professeurs qui bénéficient de primes et de la proportion du salaire constituée par les détenteurs d'une prime chez ces professeurs. Pour chaque indicateur, la description porte sur l'évolution au sein des groupes et sur l'évolution des différences entre les hommes et les femmes. La section se termine par une synthèse de la situation qui prévalait en 2006 en ce qui a trait aux différences selon le genre sur les divers indicateurs.

3.1 L'évolution globale des primes selon le genre

3.1.1 La présence de primes selon le genre

Si les tendances générales à l'augmentation des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes s'appliquent autant aux femmes qu'aux hommes, on remarque cependant la présence de différences selon le genre dans cette évolution. Tel que le montre le tableau 4 présenté à l'annexe 1 et le graphique 3.1.1, chez les hommes, la proportion de détenteurs d'une prime est passée de 25,5% à 35,6% entre 1997 et 2006. Chez les femmes, la proportion de détenteurs d'une prime a presque doublé, passant de 15,3% à 29,2%.

Graphique 3.1.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le genre

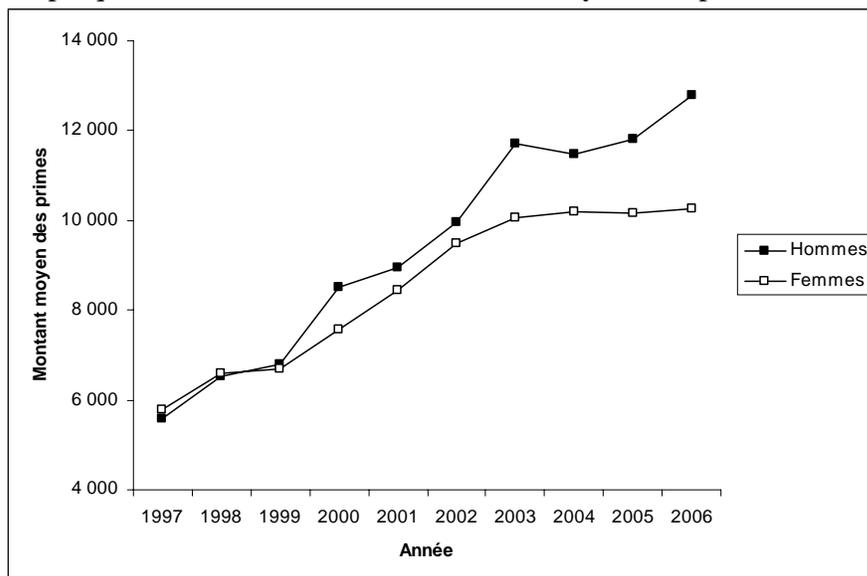


La hausse de la proportion de professeurs détenteurs d'une prime ayant été plus marquée chez les femmes que chez les hommes à partir de 2001, on constate un certain recul de la différence selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime. Cependant, les hommes demeurent plus susceptibles que les femmes de recevoir une prime en 2006.

3.1.2 La prime moyenne selon le genre (détenteurs d'une prime seulement)

Les différences selon le genre sont nettement plus marquées en ce qui a trait à l'évolution des montants moyens des primes versées (graphique 3.1.2). Aucune différence entre hommes et femmes ne ressort entre 1997 et 1999. L'augmentation des montants moyens des primes devient plus marquée chez les hommes à partir de 1999, de sorte qu'un écart d'un peu moins de 1,000\$ à leur avantage apparaît en 2000. Cet écart varie peu jusqu'en 2002. On note cependant un important changement en 2003: le taux d'augmentation des montants versés aux hommes croît de façon plus marquée que celui des femmes. Ceci a pour effet de creuser le léger écart qui était observé jusqu'alors : les hommes reçoivent alors des primes moyennes qui sont de 1,661\$ supérieures à celles des femmes. L'écart selon le genre augmente à nouveau entre 2004 et 2006, s'établissant à 2,510\$ en fin de période. Ces tendances devront cependant être examinées en tenant compte du rang des professeurs et des secteurs d'activité dans lesquels ils œuvrent de façon à obtenir un portrait qui tienne compte de la présence différenciée des hommes et des femmes dans les rangs et les secteurs.

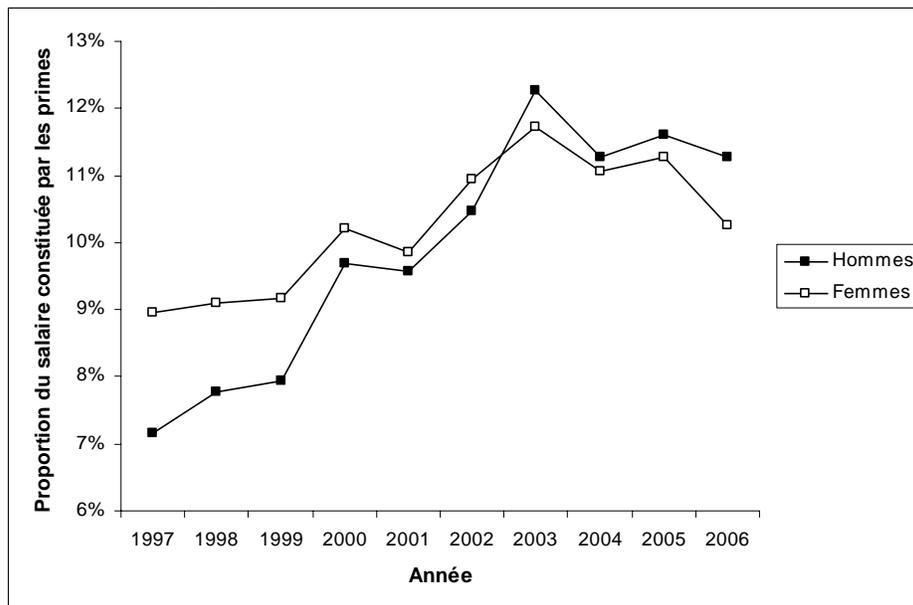
Graphique 3.1.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre



3.1.3 La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre (détenteurs d'une prime seulement)

En ce qui a trait à l'augmentation de la proportion du salaire constituée par les primes, on note que globalement, celle-ci est plus marquée chez les hommes que chez les femmes (graphique 3.1.3). Alors que la proportion du salaire constituée par les primes est plus faible chez les hommes que chez les femmes en 1997 – elle est de 7,2% chez les hommes, comparativement à 9,0% chez les femmes – les deux groupes se rejoignent à toutes fins pratiques à partir de 2001. Une augmentation de cette proportion plus forte chez les hommes que chez les femmes est observée en 2003, reflétant la tendance à l'augmentation des montants moyens des primes chez les professeurs masculins cette année-là. Ceci a pour effet d'engendrer la création d'un léger écart à l'avantage des hommes en 2003. L'écart disparaît l'année suivante, mais réapparaît en 2005. Puis, la proportion du salaire constituée par les primes diminue de façon plus marquée chez les femmes que chez les hommes entre 2005 et 2006, ce qui a pour effet d'accroître le léger écart observé en 2005.

Graphique 3.1.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre



En 2006, la proportion du salaire des professeurs masculins qui était constituée par les primes était de 11,3%, comparativement à 10,3% chez les professeurs féminins. Ainsi,

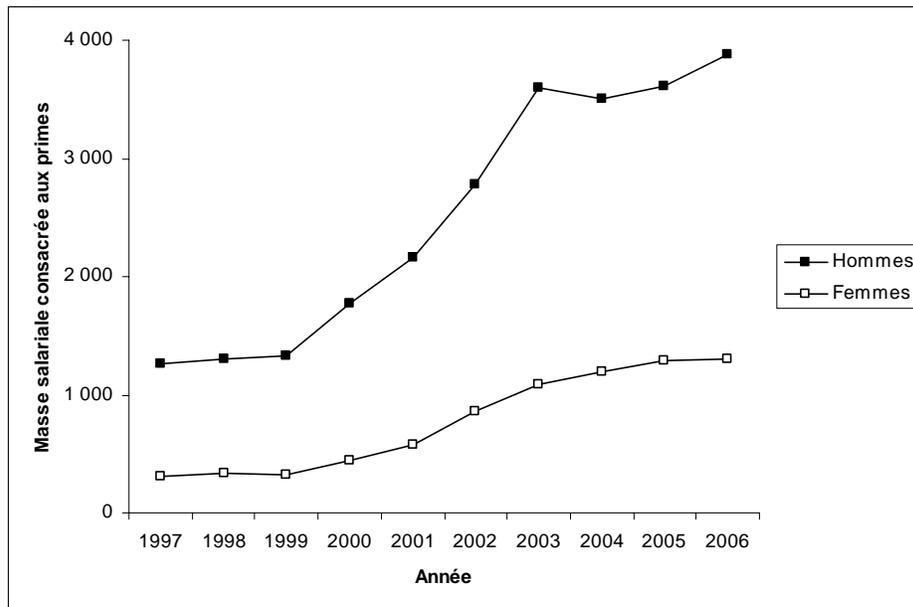
alors qu'en 1997 la proportion du salaire constituée par les primes était de 1,8 point de pourcentage supérieure chez les femmes, la tendance s'est inversée pendant la période à l'étude et en 2006, cette proportion était de 1 point de pourcentage inférieure chez les femmes.

3.1.4 Synthèse des tendances selon le genre en 2006

En résumé, on observe qu'en 2006, les hommes étaient plus susceptibles de recevoir une prime de marché et recevaient des primes en moyenne supérieures à celles que les femmes se voyaient octroyer. La proportion du salaire constituée par les primes était légèrement plus élevée chez les professeurs masculins que chez leurs homologues féminins. Il est important de noter que l'on observe une augmentation des différences selon le genre sur la prime moyenne et la proportion du salaire constituée par les primes entre 2004 et 2006.

L'effet combiné de ces phénomènes est illustré dans les graphiques 3.1.4a et 3.1.4b qui illustrent l'évolution de la masse salariale et de la proportion de la masse salariale totale consacrées aux primes selon le genre.

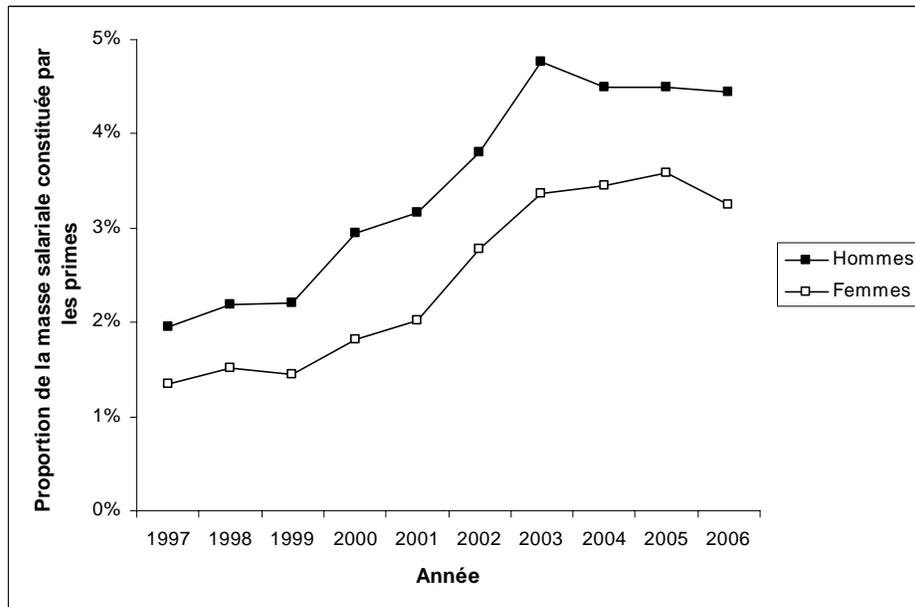
Graphique 3.1.4a - Évolution de la masse salariale consacrée aux primes de marché selon le genre (en milliers de dollars)



La masse salariale consacrée aux primes est passée de 1,3M\$ à 3,9MS entre 1997 et 2006 chez les hommes alors qu'elle est passée de 307,000\$ à 1,3M\$ chez les femmes.

L'augmentation a donc été nettement plus marquée pour les hommes. Il faut toutefois tenir compte du fait que le nombre d'hommes professeurs est supérieur au nombre de femmes, ce qu'illustre le graphique suivant relativement à la proportion de la masse salariale consacrée aux primes.

Graphique 3.1.4b - Évolution de la proportion de la masse salariale constituée par les primes de marché selon le genre



Tel que l'illustre le graphique 3.1.4b, la proportion de la masse salariale consacrée aux primes est passée de 1,9% à 4,4% chez les hommes entre 1997 et 2006 alors qu'elle est passée de 1,4% à 3,2% chez les femmes.

3.2 Évolution des primes de marché selon le genre associé au secteur d'activité

Cette section porte sur l'évolution des proportions de professeurs détenteurs d'une prime, des primes moyennes versées aux professeurs qui bénéficient de primes et de la proportion du salaire constituée par les primes chez ces professeurs en fonction du genre et du secteur d'activité. La présence différenciée des femmes dans les divers secteurs est souvent avancée pour expliquer la différence globale dans l'attribution des primes selon le genre. La présente section permet d'examiner si des différences selon le genre se produisent au sein des secteurs, quels qu'ils soient. Les évolutions au sein des groupes et en ce qui a trait aux différences entre les hommes et les femmes sont décrites, puis une synthèse des principales tendances observées en 2006 est présentée à la fin de la section.

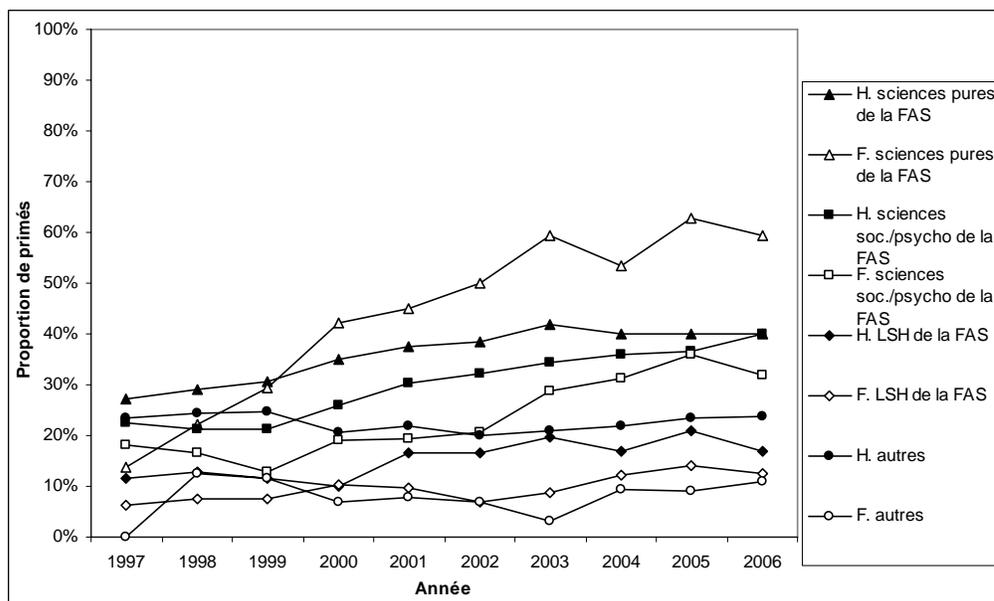
Le nombre de catégories à couvrir dans cette section étant élevé (16), deux graphiques sont présentés pour chaque indicateur afin de faciliter la visualisation des tendances décrites.

3.2.1 La présence de primes selon le genre et le secteur d'activité

La proportion de professeurs détenteurs d'une prime a augmenté chez les hommes et les femmes dans la plupart des secteurs entre 1997 et 2006 (tableau 5 de l'annexe 1 et graphiques 3.2.1a et 3.2.1b). Cependant, on observe des différences selon les secteurs en ce qui a trait à l'évolution des différences selon le genre dans les proportions de détenteurs d'une prime.

Dans le secteur Sciences pures de la FAS, 27,1% des professeurs masculins recevaient une prime en 1997, comparativement à 13,6% des femmes. La proportion de femmes détentrices d'une prime a cependant cru de façon beaucoup plus marquée que celle des hommes durant la décennie à l'étude : chez les femmes, elle a plus que quadruplé tandis qu'elle augmentait de 48% chez les hommes. À partir de 2000, les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses à recevoir des primes que leurs collègues masculins; en 2006, 59,3% des femmes du secteur des sciences pures de la FAS recevaient une prime, comparativement à 40,0% des hommes.

Graphique 3.2.1a - Évolution des proportions détenteurs d'une prime de marché selon le genre et le secteur



Dans les secteurs des sciences sociales/psychologie de la FAS, la proportion de femmes détentrices d'une prime en 1997 était de 18,2%, une proportion légèrement inférieure à celle observée chez les hommes, qui était alors de 22,5%. Si la croissance globale de la proportion de détenteurs d'une prime sur les dix années à l'étude diffère peu selon le genre, on observe des fluctuations de l'écart selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime durant cette période. L'écart augmente légèrement en 1998 et 1999, résultant d'une diminution de la proportion de détenteurs d'une prime chez les femmes. L'écart croît à nouveau entre 2000 et 2001, pour ensuite diminuer graduellement et devenir pratiquement nul en 2005. On observe toutefois la réapparition de l'écart en 2006 : 39,9% des hommes bénéficient alors d'une prime de marché, comparativement à 31,9% des femmes.

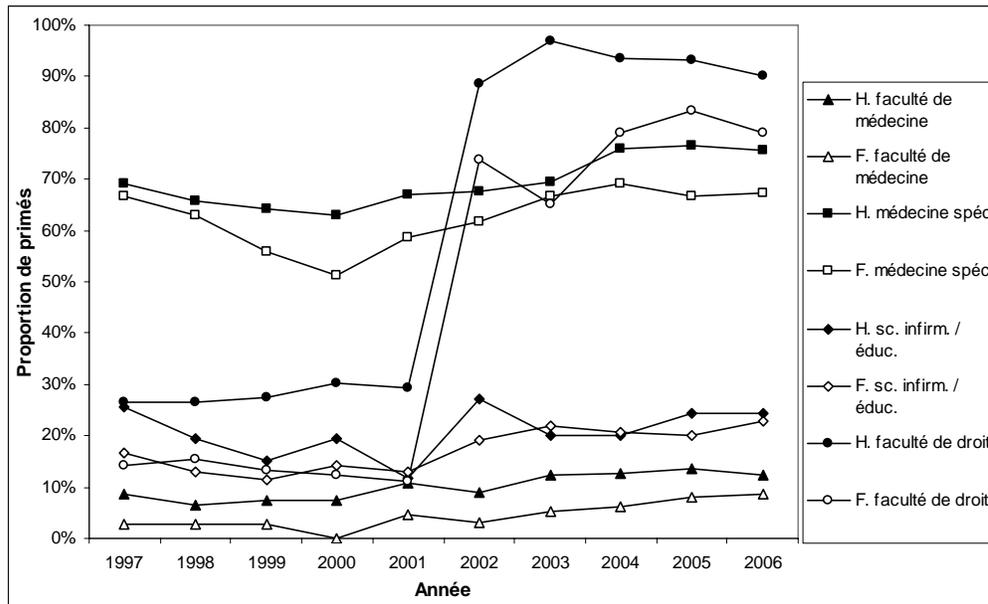
Chez les professeurs du secteur des lettres et sciences humaines de la FAS, 11,4% des hommes recevaient une prime en 1997, comparativement à 6,4% des femmes. L'écart selon le genre diminue par la suite jusqu'à disparaître en 2000. Il réapparaît toutefois en 2001 et croît jusqu'en 2003, pour ensuite diminuer à nouveau en 2004 et demeurer relativement stable par la suite. En 2006, 16,8% des hommes de ce secteur bénéficiaient d'une prime de marché, comparativement à 12,5% des femmes.

Dans le regroupement « Autres facultés », 23,5% des hommes recevaient une prime de marché en 1997, mais aucune femme ne bénéficiait de ce supplément de rémunération à l'époque. L'écart diminue l'année suivante, résultat de l'augmentation de la proportion de détenteurs d'une prime chez les femmes. Outre quelques légères fluctuations durant les années subséquentes, l'écart selon le genre demeure ensuite relativement stable dans ce regroupement de facultés. En 2006, les hommes étaient proportionnellement plus de deux fois plus nombreux que les femmes à y recevoir une prime de marché: 23,8% de ceux-ci en bénéficiaient, comparativement à 10,8% des femmes.

Les informations pour les regroupements suivants sont illustrées dans le graphique 3.2.1b. La Faculté de droit est caractérisée par la présence d'un écart entre les proportions d'hommes et de femmes détentrices d'une prime sur toute la période à l'étude. En 1997, 26,7% des hommes et 14,3% des femmes de cette faculté bénéficiaient d'une prime de marché. L'écart selon le genre augmente entre 1998 et 2001, pour ensuite diminuer en

2002. Puis, il croît de façon très marquée en 2003 suite à une hausse de la proportion d'hommes détenteurs d'une prime jumelée à une diminution importante de la proportion de femmes détentrices d'une prime. L'écart diminue à nouveau en 2004 et 2005 et demeure stable durant les deux dernières années à l'étude. En 2006, 90% des hommes professeurs à la Faculté de droit recevaient une prime de marché, comparativement à 78,9% de leurs homologues féminins.

Graphique 3.2.1b - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le genre et le secteur



Le regroupement de facultés liées aux spécialités médicales est également caractérisé par une proportion d'hommes détenteurs d'une prime légèrement supérieure à celle des femmes sur toute la période à l'étude de même que par une augmentation de cet écart selon le genre avec le temps. On observe une très faible différence selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime en 1997 : 69,0% des hommes et 66,7% des femmes bénéficiaient alors d'une prime de marché. Cependant, la proportion de détenteurs d'une prime diminue de façon plus marquée chez les femmes que chez les hommes entre 1998 et 2000, avec pour résultat une augmentation de l'écart selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime sur cette période. L'écart fluctue légèrement entre 2000 et 2006. En fin de période, 75,7% des professeurs masculins du regroupement recevaient une prime, comparativement à 67,3% des femmes.

À la Faculté de médecine, la proportion de détenteurs d'une prime était supérieure chez les hommes sur toute la période à l'étude et on observe une augmentation de l'écart selon le genre entre 1997 et 2006. En début de période, 8,6% des hommes et 2,9% des femmes recevaient une prime. L'écart croît de façon importante entre 2000 et 2001, résultat d'une légère augmentation de la proportion de détenteurs d'une prime chez les professeurs masculins parallèlement à une diminution de la proportion de détenteurs d'une prime chez les femmes (en fait, cette proportion devient nulle en 2001). L'écart demeure relativement stable jusqu'en 2003, pour ensuite diminuer légèrement jusqu'en 2006. À la fin de la période à l'étude, 12,4% des hommes de la Faculté de médecine recevaient une prime, comparativement à 8,7% des femmes.

Enfin, chez les professeurs du secteur des sciences infirmières/sciences de l'éducation, la différence selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime a beaucoup fluctué durant la dernière décennie. En 1997, 25,5% des hommes bénéficiaient d'une prime de marché, comparativement à 16,7% des femmes. L'écart diminue ensuite et disparaît en 2001. Entre 2001 et 2006, on observe des fluctuations de l'écart. À la fin de la période à l'étude, l'écart selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime était pratiquement inexistant : 24,3% des hommes bénéficiaient d'une prime de marché, comparativement à 22,8% des femmes.

3.2.2 La prime moyenne selon le genre associé au secteur (détenteurs d'une prime seulement)

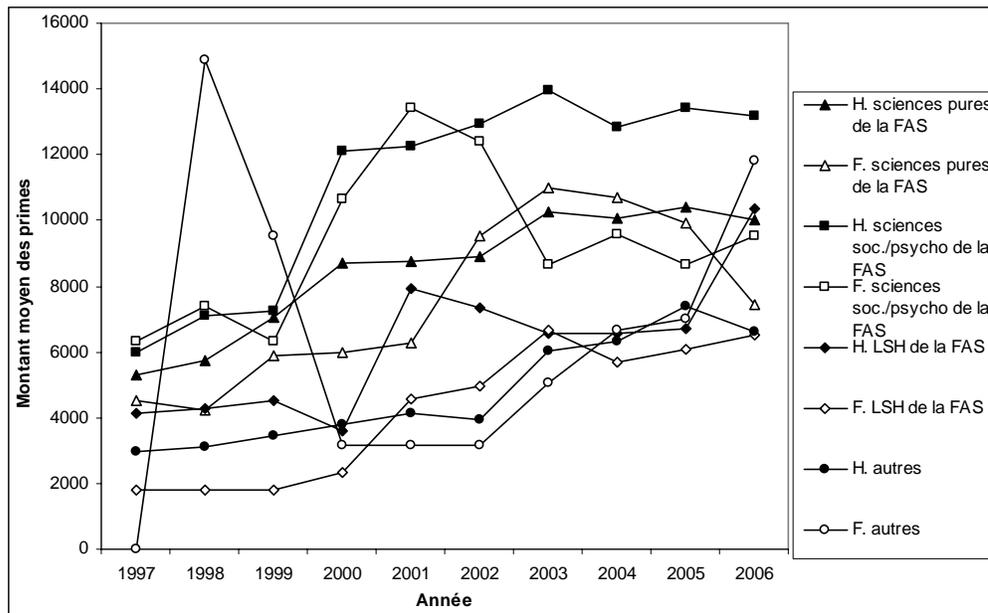
Globalement, on observe une augmentation de la prime moyenne des hommes et des femmes détentrices d'une prime dans tous les secteurs durant la dernière décennie (Tableau 5 et graphiques 3.2.2a et 3.2.2b). Il existe toutefois des différences selon le genre dans la progression des montants moyens des primes au sein de certains secteurs, de même que des variations entre les secteurs en ce qui a trait à la progression des écarts entre hommes et femmes sur les montants moyens des primes.

Dans le secteur des sciences pures de la FAS, les primes moyennes octroyées aux hommes et aux femmes différaient légèrement en début de période : les premiers recevaient en moyenne 5,317\$ et les secondes, 4,513\$. L'écart augmente ensuite jusqu'en 2000, puis diminue pour devenir à toutes fins pratiques nul jusqu'en 2005. On observe

toutefois une réapparition de l'écart en 2006, résultat de la diminution de la prime moyenne octroyée aux femmes entre 2005 et 2006. À la fin de la période à l'étude, les hommes détenteurs d'une prime du secteur des sciences pures de la FAS recevaient 10,032\$ de primes en moyenne, comparativement à 7,456\$ chez leurs homologues féminins, un écart de 25,7%.

Chez les professeurs du secteur des sciences sociales/psychologie de la FAS, l'écart selon le genre sur le montant moyen des primes était relativement faible jusqu'en 2002. Entre 2002 et 2003, une diminution marquée de la prime moyenne des femmes est observée, couplée à une légère augmentation de la prime moyenne chez les hommes. L'écart ainsi créé n'est pas comblé dans les années subséquentes. En fin de période, la prime moyenne des hommes du secteur des sciences sociales/psychologie de la FAS s'établissait à 13,204\$, comparativement à 9,525\$ chez les femmes, un écart de 27,9%.

Graphique 3.2.2a - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le secteur



Dans le secteur des lettres et sciences humaines de la FAS, le nombre de femmes détentrices d'une prime durant la dernière décennie oscille entre 3 et 7. Il s'agit de très petits effectifs, ce qui exige des précautions dans l'interprétation des variations. La prime moyenne des hommes en 1997 s'établissait à 4,116\$, comparativement à 1,799\$ chez leurs homologues féminins. La différence selon le genre demeure relativement stable

jusqu'en 2002 (à l'exception de l'année 2000, où l'on observe une légère diminution de l'écart), puis diminue pour devenir à toutes fins pratiques inexistante de 2003 à 2005. On observe cependant une résurgence de l'écart entre hommes et femmes de ce secteur en 2006 : les premiers bénéficient de primes d'une valeur moyenne de 10,344\$ comparativement à seulement 6,523\$ chez les secondes, un écart de 36,9%.

Dans le regroupement « Autres facultés », puisqu'il n'y avait aucune femme détentrice d'une prime en 1997, la prime moyenne des professeurs féminins de ce secteur était alors à 0,¹¹ comparativement à 2,968\$ chez les professeurs masculins. Étant donnés ces petits effectifs, on observe d'importantes variations dans l'écart selon le genre durant les premières années à l'étude, variations qui doivent être interprétées avec précaution. L'écart disparaît à partir de 2000, pour ensuite réapparaître en 2006. À la fin de la période à l'étude, la prime moyenne des femmes de ce secteur s'établissait à 11,837\$, comparativement à seulement 6,631\$ chez les hommes. Rappelons toutefois que ces données se basent sur un très faible effectif de femmes détentrices d'une prime en 2006 (n=4).

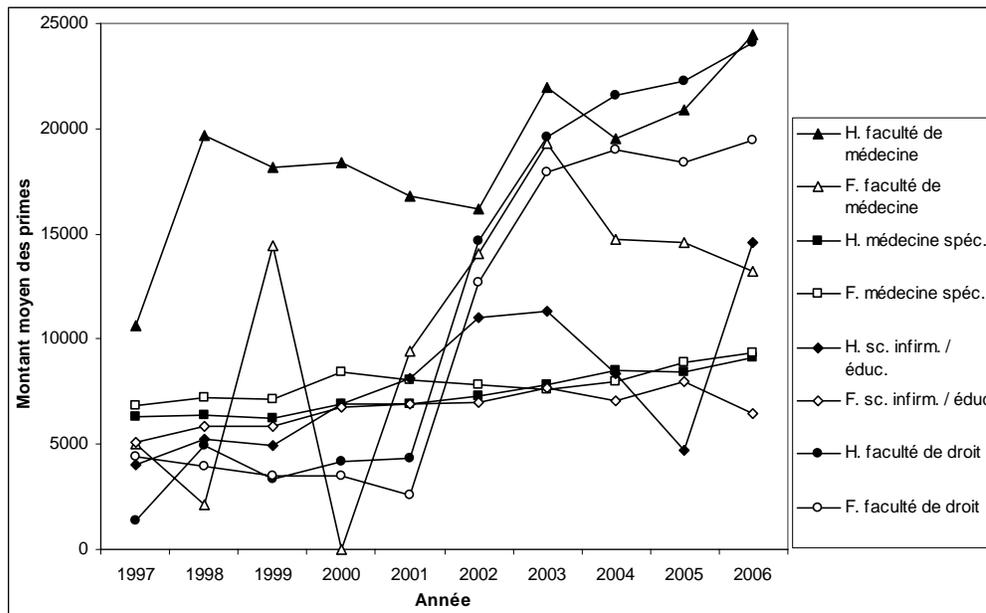
Le graphique 3.2.2b illustre l'évolution des montants moyens de primes pour les secteurs restants. Les femmes de la Faculté de droit recevaient des primes en moyenne plus élevées que leurs homologues masculins en 1997 : la prime moyenne des premières était alors de 4,435\$ comparativement à seulement 1,383\$ chez les seconds. Les montants moyens des primes octroyées aux hommes augmentent cependant de façon importante l'année suivante, de sorte que ceux-ci sont désormais avantagés, quoique faiblement. Il faut cependant garder à l'esprit que ces données se basent sur de très faibles effectifs de femmes détentrices d'une prime entre 1997 et 2001 inclusivement. Seulement deux femmes recevaient une prime durant cette période, puis leur nombre augmente à 14 en 2002. L'augmentation fulgurante de la prime moyenne entre 2001 et 2003 concerne autant les hommes que les femmes de cette faculté. Toutefois, le léger écart selon le genre qui persiste depuis l'année 2000 augmente graduellement entre 2003 et 2006. À la fin de la période à l'étude, la prime moyenne des hommes professeurs à la Faculté de droit était

¹¹ Étant donné que la prime moyenne est calculée uniquement pour les professeurs ayant une prime, cette valeur est en fait considérée comme manquante. Elle a été réaffectée à zéro.

de 24,055\$, comparativement à 19,474\$ chez les femmes, ce qui représente un écart de 19,0%.

Chez les professeurs du regroupement de facultés liées aux spécialités médicales, on observe peu de différences selon le genre en ce qui a trait à la prime moyenne octroyée aux professeurs et ce, sur toute la période à l'étude. Les femmes étaient légèrement ou moyennement avantagées de 1997 à 2002 inclusivement, leurs primes étant de 7,3% (en 2002) à 21,6% (en 2000) supérieures à celles des hommes. L'écart selon le genre était à toutes fins pratiques nul de 2003 à 2006. En fin de période, la prime moyenne des hommes était de 9,109\$ et celle des femmes de 9,368\$.

Graphique 3.2.2b - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le secteur



À la Faculté de médecine, le nombre de femmes détentrices d'une prime varie entre 0 et 9. Les données sont donc présentées à titre indicatif, mais il est clair que les conclusions que l'on peut en tirer sont très limitées, surtout en ce qui concerne les tendances observées en début de période, où le nombre de femmes détentrices d'une prime est le plus faible. La Faculté de médecine est caractérisée par le fait que les professeurs masculins reçoivent des primes en moyenne supérieures à celles des professeurs féminins sur toute la période à l'étude. Les hommes détenteurs d'une prime de cette faculté recevaient en moyenne 10,655\$ de prime en 1997, soit plus du double de leurs

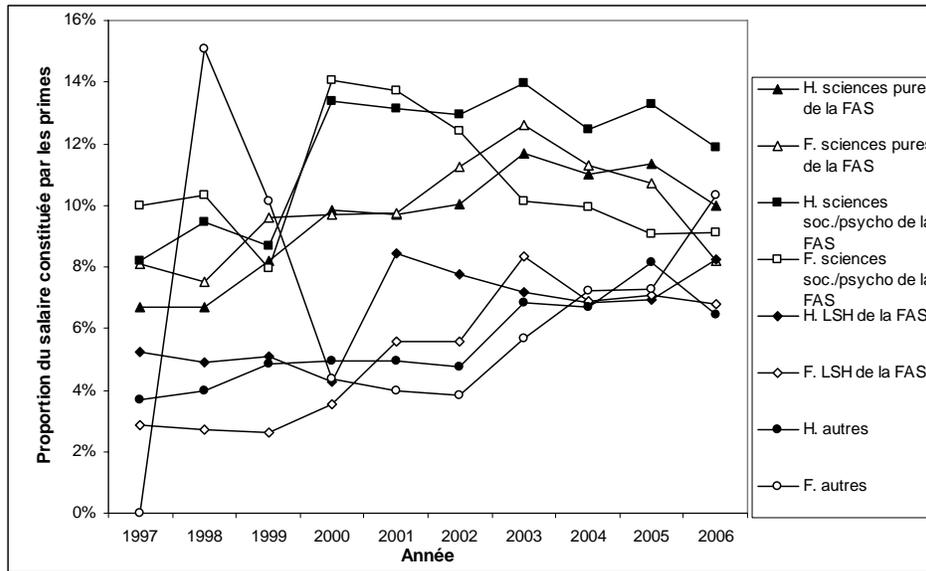
homologues féminins, dont la prime moyenne s'établissait à 5,028\$. On constate une importante fluctuation dans l'écart selon le genre durant les premières années à l'étude, ceci étant lié au faible nombre de femmes détentrices d'une prime dans cette faculté durant cette période. Toutefois, le nombre de femmes détentrices d'une prime croît de 2003 à 2006 (de 5 à 9 femmes sont détentrices d'une prime sur cette période) et parallèlement, on observe une importante augmentation de l'écart selon le genre sur la prime moyenne. En fin de période, les hommes de la Faculté de médecine recevaient en moyenne près du double de leurs homologues féminins en primes de marché, soit 24,487\$, comparativement à 13,196\$ chez les femmes.

Enfin, dans le regroupement des facultés de sciences infirmières et de sciences de l'éducation, la prime moyenne était légèrement supérieure chez les femmes durant les trois premières années à l'étude. L'écart selon le genre fluctue ensuite de façon importante. Ces variations dans l'écart sont cependant dues en très grande partie à des changements importants dans les primes moyennes octroyées aux hommes d'une année à l'autre, celles octroyées aux femmes variant peu dans le temps. Tout d'abord, on observe une augmentation plus importante de la prime moyenne chez les hommes que chez les femmes de 1999 à 2002, de sorte que la prime moyenne des premiers dépassait largement celle des secondes en 2002 et 2003. Chez les hommes, les montants moyens des primes s'établissaient à 11,038\$ en 2002 et 11,329\$ en 2003, comparativement à 6,992\$ et 7,676\$ chez les femmes respectivement. On observe ensuite une importante diminution de la prime moyenne des hommes entre 2003 et 2005 de sorte qu'en 2005, celle des femmes était supérieure à celle des hommes (8,005\$ chez les premières et 4,725\$ chez les seconds). Puis, le montant moyen des primes octroyées aux hommes passe du simple au triple entre 2005 et 2006, tandis qu'il diminue légèrement chez les femmes. Il faut toutefois garder à l'esprit que ces changements se basent sur des effectifs relativement faibles de détenteurs d'une prime dans le regroupement des facultés de sciences infirmières et de sciences de l'éducation. À la fin de la période à l'étude, la prime moyenne des professeurs masculins du regroupement des sciences infirmières/sciences de l'éducation était plus de deux fois supérieure à celle de leurs homologues féminins, soit des montants de 14,565\$ et 6,466\$ respectivement.

3.2.3 La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre associé au secteur d'activité (détenteurs d'une prime seulement)

Les tendances observées en lien avec la proportion du salaire constitué par les primes de marché chez les professeurs détenteurs d'une prime (graphiques 3.2.3a et 3.2.3b) suivent généralement celles observées en lien avec le montant moyen des primes.

Graphique 3.2.3a - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre et le secteur



Dans le secteur des sciences pures de la FAS, on constate que la proportion du salaire constituée par les primes de marché chez les femmes est légèrement supérieure ou égale à celle observée chez les hommes et ce, pour toute la période à l'étude à l'exception des années 2005 et 2006. C'est donc dire que l'écart à l'avantage des hommes qui a été observé entre 1997 et 2001 en lien avec le montant moyen des primes disparaît si l'on regarde la proportion du salaire constituée par les primes ; on voit même apparaître un avantage pour les femmes durant certaines années. Ceci pourrait être lié à la nécessité de recruter plus de femmes comme professeur en sciences pures étant donné les objectifs du programme d'accès à l'égalité visant une meilleure représentation des femmes dans le corps professoral. Les femmes en sciences pures auraient donc pu négocier des primes plus importantes relativement au salaire qu'elles commandaient. On constate toutefois la présence d'un léger écart à l'avantage des hommes en 2005 et 2006. En fin de période, la proportion du salaire constituée par les primes était en moyenne de 10,0% chez les

hommes du secteur des sciences pures de la FAS, comparativement à 8,2% chez leurs homologues féminins.

Dans le secteur des sciences sociales/psychologie de la FAS, pendant les deux premières années à l'étude, on observe un écart selon le genre à l'avantage des femmes en ce qui a trait à la proportion du salaire constituée par les primes. Cette proportion est de 10,0% en 1997 et de 10,3% en 1998 chez les femmes tandis que chez les hommes, elle s'établit à 8,2% et 9,5% respectivement. L'écart se résorbe ensuite et l'on observe peu de différences selon le genre sur cet indicateur de 1999 à 2002 inclusivement. Un écart à l'avantage des hommes apparaît en 2003, et demeure relativement stable jusqu'à la fin de la période étudiée. En 2006, la proportion du salaire constituée par les primes chez les hommes de ce secteur était de 11,9% en moyenne, comparativement à 9,1% chez les femmes.

Dans le secteur Lettres et Sciences humaines de la FAS, les effectifs de femmes détentrices d'une prime sont faibles. Les tendances notées en ce qui a trait aux écarts selon le genre sur le montant moyen des primes s'appliquent également dans le cas de la proportion du salaire constituée par les primes. On remarque un écart à l'avantage des hommes en début de période, qui disparaît en 2004, pour ensuite réapparaître en 2006. À la fin de la période étudiée, la proportion moyenne du salaire constituée par les primes chez les hommes de ce secteur était de 8,2%, comparativement à 6,8% chez les femmes.

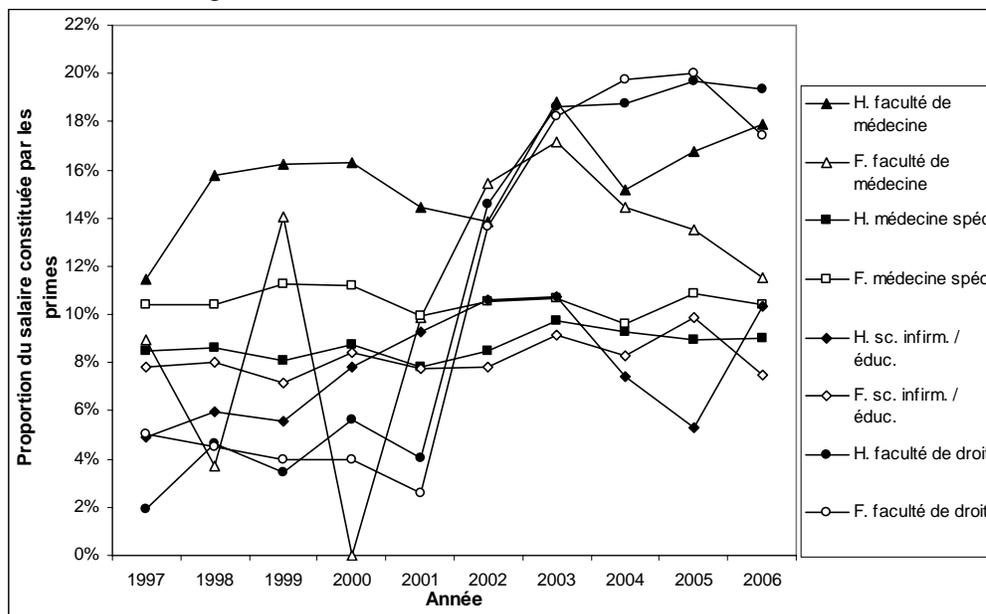
Dans le regroupement « Autres facultés », également caractérisé par une faible proportion de femmes détentrices d'une prime, on observe une importante fluctuation de la proportion moyenne du salaire constituée par les primes chez les femmes en début de période. Puis, celle-ci rejoint celle des hommes à partir de 2000. L'écart, qui est à l'avantage des femmes, réapparaît en 2006 : la proportion du salaire constituée par les primes est alors de 10,3% chez les femmes et de 6,5% chez les hommes.

Chez les professeurs de la Faculté de droit, les trajectoires d'évolution de la proportion du salaire constituée par les primes sont très similaires chez les hommes et les femmes. Rappelons qu'une augmentation des différences selon le genre sur le montant moyen des primes avait été observée entre 2003 et 2006 chez les professeurs de cette faculté. Puisque les trajectoires d'évolution de la proportion du salaire constituée par les primes

sur cette période sont similaires pour les hommes et les femmes, on peut penser que les différences selon le genre observées en ce qui a trait au montant moyen des primes étaient en fait dues à des différences de rang entre hommes et femmes. On observe toutefois l'apparition en 2006 d'un léger écart selon le genre sur la proportion du salaire constituée par les primes ; chez les hommes, cette proportion était alors de 19,4%, comparativement à 17,4% chez les femmes.

Dans le regroupement des facultés liées aux spécialités médicales, la proportion du salaire constituée par les primes était supérieure chez les femmes et ce, pour toute la durée de la période étudiée. En 1997, cette proportion était de 10,4% chez les professeurs féminins, comparativement à 8,5% chez leurs homologues masculins ; en 2006, ces proportions étaient respectivement de 10,4% et 9,0%.

Graphique 3.2.3b - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre et le secteur



À la Faculté de médecine, on observe une diminution de l'écart selon le genre dans la proportion du salaire constituée par les primes à partir de 2001, suivie d'une résurgence en 2003 et d'une augmentation de l'écart en 2005 et 2006. En fin de période, la proportion du salaire constituée par les primes chez les professeurs masculins de cette faculté était de 17,9% en moyenne, comparativement à seulement 11,5% chez leurs homologues féminins.

Enfin, dans le regroupement des facultés de sciences infirmières et sciences de l'éducation, l'écart selon le genre dans la proportion du salaire constituée par les primes fluctue de façon importante d'une année à l'autre. Cette tendance est en grande partie un reflet de la variation de la prime moyenne octroyée aux hommes d'une année à l'autre, la prime moyenne des femmes variant peu dans le temps. En 1997, la proportion du salaire constituée par les primes était en moyenne de 7,8% chez les femmes, comparativement à seulement 4,9% chez les hommes. À la fin de la période à l'étude, les primes de marché que les hommes recevaient constituaient en moyenne 10,4% de leur salaire, comparativement à 7,5% chez les femmes.

3.2.4 Synthèse des tendances selon le genre associé au secteur d'activité en 2006

L'une des tendances importantes qui se dégage de la description qui précède est l'augmentation de l'écart selon le genre dans le montant moyen des primes et dans la proportion du salaire constituée par les primes entre 2005 et 2006 dans plus de la moitié des secteurs d'activité, soit les secteurs des sciences pures et des lettres et sciences humaines de la FAS, le regroupement des sciences infirmières et des sciences de l'éducation, la Faculté de médecine et, dans une moindre mesure, la Faculté de droit. Il serait donc pertinent de poursuivre l'examen des situations respectives des hommes et des femmes de l'université en ce qui a trait à ces deux indicateurs durant les prochaines années.

Globalement, on peut résumer ainsi la situation qui prévaut en 2006 en regard des écarts selon le genre et le secteur. Dans la moitié des secteurs considérés, les femmes sont désavantagées sur les trois indicateurs pris en compte, c'est-à-dire qu'elles sont moins susceptibles que leurs homologues masculins de recevoir une prime de marché, les primes qu'elles reçoivent sont en moyenne inférieures et la proportion du salaire constituée par les primes est moins élevée chez celles-ci. Ces secteurs sont ceux des sciences sociales/psychologie et des lettres et sciences humaines de la FAS, de même que la Faculté de droit et la Faculté de médecine.

Dans les secteurs restants, on observe des différences selon le genre sur un ou deux indicateurs en 2006. Dans le secteur des sciences pures de la FAS, les femmes sont

davantage susceptibles que leurs collègues masculins de recevoir une prime de marché. Toutefois, des écarts à l'avantage des hommes sont observés sur le montant moyen des primes et sur la proportion du salaire constituée par les primes. Dans le regroupement de facultés liées aux spécialités médicales, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de recevoir une prime. Toutefois, si les hommes et les femmes de ce regroupement reçoivent en moyenne des primes de valeur similaire, la proportion du salaire constituée par les primes est supérieure chez les femmes, ce qui reflète possiblement des recrutements plus importants de femmes. Dans le regroupement des sciences infirmières et sciences de l'éducation, on n'observe aucune différence selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime en 2006. Toutefois, les femmes reçoivent des primes en moyenne inférieures à celles que leurs collègues masculins se voient octroyer et la proportion du salaire constituée par les primes est également inférieure chez les femmes. Cependant, il faut garder à l'esprit que les écarts selon le genre varient beaucoup d'une année à l'autre dans ce regroupement. Finalement, dans le regroupement « Autres facultés », les femmes sont moins susceptibles que leurs collègues masculins de recevoir une prime. Toutefois, elles bénéficient de primes en moyennes plus élevées et la proportion du salaire constituée par les primes est supérieure chez elles.

3.3 Évolution des primes de marché selon le genre et le rang

Cette section compare l'évolution selon le genre et le rang des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes chez les détenteurs d'une prime et de la proportion du salaire constituée par les primes chez ces derniers. Notons que le rang plutôt que le rang associé à l'ancienneté est utilisé en raison du trop faible nombre de femmes détentrices d'une prime dans les groupes des professeurs agrégés et titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté (le premier groupe comprend seulement entre 3 et 7 femmes selon l'année et le second, de 7 à 14 femmes selon l'année). L'évolution au sein des groupes et les différences entre les groupes dans cette évolution sont présentées. Une synthèse des principales tendances observées en 2006 complète la section.

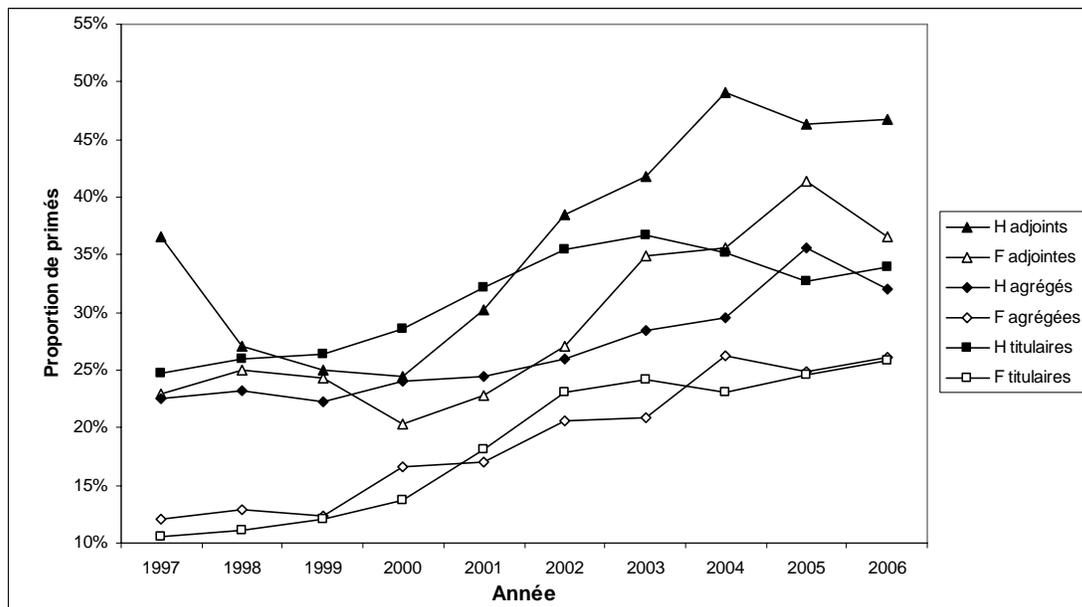
3.3.1 La présence de primes selon le genre associé au rang

En ce qui a trait à l'évolution de la proportion de professeurs détenteurs d'une prime selon le rang, on observe globalement, entre l'année 1997 et l'année 2006, une

augmentation de cette proportion dans tous les rangs, à la fois chez les hommes et chez les femmes (tableau 6 de l'annexe 1 et graphique 3.3.1). Cependant, l'évolution des différences selon le genre dans les proportions de détenteurs d'une prime diffère selon le rang.

Chez les professeurs adjoints, un peu plus du tiers (36,6%) des hommes recevait une prime en 1997, comparativement à un peu moins du quart (23,0%) des femmes. On observe un rapprochement des proportions d'hommes et de femmes détentrices d'une prime en 1998 et 1999, puis un écart apparaît de nouveau en 2000. Outre quelques fluctuations d'une année à l'autre entre 2000 et 2006, l'écart tend généralement à s'élargir par la suite de sorte qu'en 2006, un peu moins de la moitié (46,7%) des hommes adjoints recevait une prime, comparativement à un peu plus du tiers (36,5%) des femmes.

Graphique 3.3.1 - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime de marché selon le genre et le rang



Chez les professeurs agrégés, les hommes étaient presque deux fois plus susceptibles que les femmes de recevoir des primes en 1997: 22,6% des hommes, comparativement à seulement 12,1% des femmes étaient détenteurs d'une prime à cette époque. L'écart demeure stable entre 1998 et 1999, puis tend à diminuer par la suite, jusqu'en 2004. En 2005, la proportion d'hommes agrégés détenteurs d'une prime croît subitement tandis qu'elle diminue chez les femmes, ce qui a pour effet d'élargir à nouveau la différence

selon le genre dans la proportion de détenteurs d'une prime. L'écart diminue légèrement en 2006, mais sans pourtant se résorber. En fin de période, un peu moins du tiers (32%) des hommes agrégés étaient détenteurs d'une prime, comparativement à un peu plus du quart (26,1%) des femmes occupant le même rang.

Chez les professeurs titulaires, les hommes étaient plus de deux fois plus susceptibles que les femmes de recevoir une prime en 1997, c'est-à-dire que 24,7% des professeurs titulaires masculins étaient détenteurs d'une prime, comparativement à seulement 10,6% de leurs homologues féminins. On observe une diminution graduelle de cette différence à partir de 2000, mais celle-ci ne sera pas suffisante pour éliminer complètement l'écart substantiel observé en 1997. En 2006, la situation chez les professeurs titulaires était similaire à celle qui prévalait chez les agrégés, c'est-à-dire qu'un peu plus du tiers (33,9%) des hommes occupant ce rang recevait une prime, comparativement à un peu plus du quart (25,9%) des femmes.

3.3.2 La prime moyenne selon le genre et le rang (détenteurs d'une prime seulement)

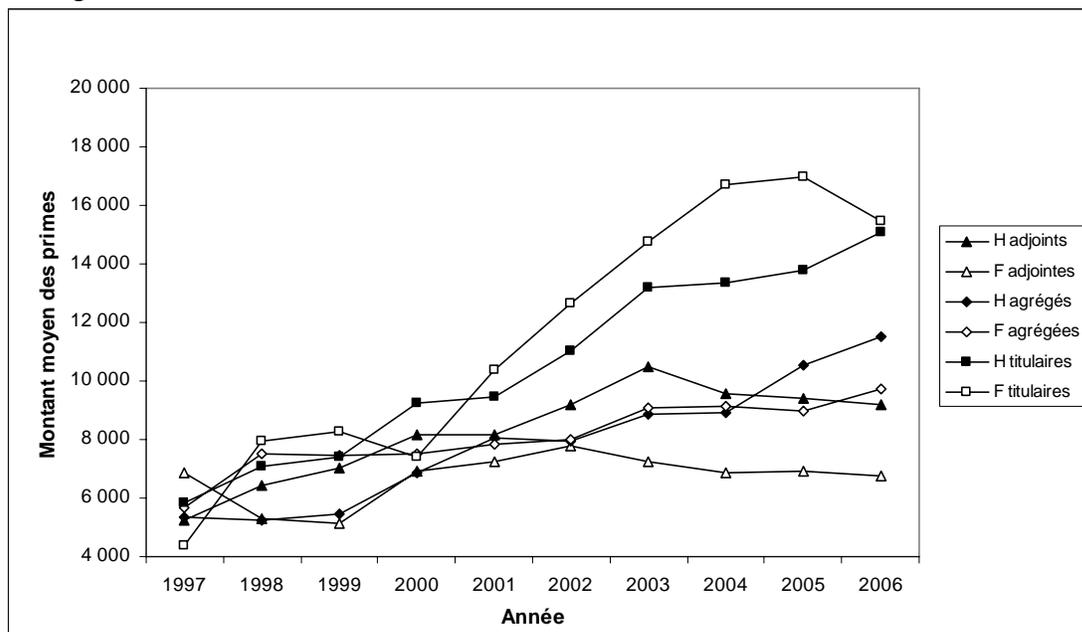
En ce qui a trait à l'évolution des montants moyens des primes reçues, l'examen du graphique 3.3.2 (voir également le tableau 6 en appendice) révèle tout d'abord qu'en 1997, la prime moyenne des femmes adjointes était supérieure à celle des hommes: les premières recevaient en moyenne 6,879\$, comparativement à 5,228\$ chez les seconds. Un renversement de tendance se produit toutefois l'année suivante et ce seront désormais les hommes qui recevront des primes supérieures, un avantage qu'ils conserveront pour toute la durée de la période étudiée. La prime moyenne des hommes augmente entre 1997 et 1999 alors qu'elle diminue chez les femmes durant cette période. Puis, les femmes voient leur prime moyenne augmenter entre 1999 et 2002, sans toutefois rejoindre celle des hommes. L'avantage des professeurs masculins augmente considérablement entre 2001 et 2003, puis diminue légèrement durant les trois dernières années à l'étude. En 2006, la prime moyenne des hommes adjoints s'établissait à 9,214\$, comparativement à 6,751\$ chez les femmes, une différence de l'ordre de 26,7%.

Il ressort clairement des tendances observées que l'augmentation globale du montant moyen des primes de marché chez les professeurs adjoints entre 1997 et 2006 *est*

uniquement le fait des hommes. En effet, même si la prime moyenne des femmes adjointes fluctue entre 1997 et 2006, il demeure qu'elle était sensiblement la même en début et en fin de période, soit 6,879\$ en 1997 et 6,751\$ en 2006, tandis que ces montants s'établissaient à 5,228\$ et 9,214\$ respectivement chez les hommes.

Chez les professeurs agrégés, si les primes moyennes diffèrent peu selon le genre en 1997, la prime moyenne des femmes augmente de façon importante entre 1997 et 1998 tandis que celle des hommes demeure stable. Un écart est ainsi créé et les femmes reçoivent en moyenne 7,491\$ de primes en 1998, comparativement à 5,266\$ chez les hommes. L'écart diminue ensuite graduellement, pour finalement disparaître à toutes fins pratiques en 2001. Cependant, une augmentation de la prime moyenne des hommes en 2005 réintroduit un écart, à l'avantage des professeurs masculins cette fois-ci. L'écart demeurait en 2006 ; la prime moyenne chez les hommes était alors de 10,540\$, comparativement à 9,741\$ chez les femmes, une différence de l'ordre de 15,5%.

Graphique 3.3.2 - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le rang



Chez les professeurs titulaires, la situation est fort différente. Si les montants moyens des primes versées aux femmes sont inférieurs à ceux des hommes en 1997 (les premières reçoivent en moyenne 4,363\$, comparativement à 5,832\$ chez les seconds), une augmentation importante des montants moyens octroyés aux femmes est observée en

1998. Ceci a pour effet de renverser la tendance observée en 1997, c'est-à-dire que la prime moyenne des femmes devient légèrement supérieure à celle des hommes, s'établissant à 7,919\$ chez les professeurs féminins, comparativement à 7,098\$ chez leurs homologues masculin. L'évolution des montants moyens est similaire chez les professeurs des deux sexes entre 1998 et 2003 (à l'exception de l'année 2000), de sorte que l'écart entre hommes et femmes change peu durant cette période. Puis, le montant moyen des primes versées aux femmes augmente considérablement en 2004, tandis qu'il demeure relativement stable chez les hommes, ce qui a pour effet d'élargir l'écart selon le genre: les femmes reçoivent en moyenne 16,682\$, comparativement à 13,343\$ chez les hommes en 2005. L'écart diminue en 2005, pour ensuite disparaître à toutes fins pratiques en 2006.

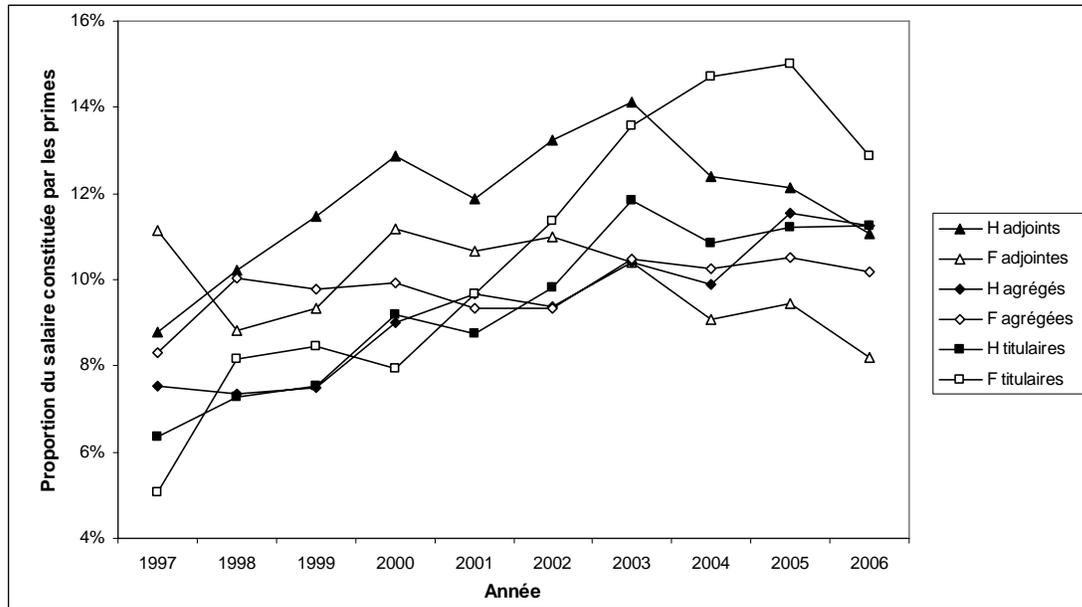
3.3.3 La proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre associé au rang (détenteurs d'une prime seulement)

Tel que l'illustre le graphique 3.3.3, les tendances dans l'évolution des différences selon le genre dans la proportion du salaire constituée par les primes suivent celles qui ont été notées en lien avec l'évolution des montants moyens des primes. Chez les hommes professeurs adjoints, la proportion du salaire constituée par les primes en 1997 est de 8,8%, tandis qu'elle est de 11,1% chez les femmes occupant le même rang. Cette proportion augmente chez les hommes l'année suivante tandis qu'elle diminue chez les femmes, ce qui provoque un renversement dans la différence selon le genre, qui sera désormais à l'avantage des hommes. L'écart selon le genre croît de façon importante entre 2001 et 2003, puis diminue en 2005 sans toutefois être éliminé. En 2006, la proportion du salaire constituée par les primes était de 11,1% chez les hommes adjoints, comparativement à 8,2% chez les femmes de ce groupe.

Chez les professeurs agrégés, la proportion du salaire constituée par les primes est supérieure chez les femmes pendant les quatre premières années de la période étudiée, variant de 8,3% à 10,1% chez celles-ci et de 7,5% à 9,0% chez leurs homologues masculins entre 1997 et 2000. L'écart se referme à partir de 2001 et on n'observe aucune différence selon le genre jusqu'en 2005. Puis, la proportion du salaire constituée par les primes augmente de façon marquée chez les hommes agrégés en 2005, reflétant la

croissance de la prime moyenne de ce groupe cette année-là, ce qui a pour effet de réintroduire un léger écart selon le genre. Cet écart persiste à la fin de la période à l'étude: la proportion du salaire constituée par les primes est de 11,3% chez les hommes agrégés en 2006, comparativement à 10,2% chez les femmes de ce rang.

Graphique 3.3.3 - Évolution de la proportion du salaire constituée par les primes de marché selon le genre et le rang



Chez les professeurs titulaires, on note un faible écart selon le genre dans la proportion du salaire constituée par les primes de 1997 à 2003. Cette proportion croît chez les femmes en 2004 tandis qu'elle diminue chez les hommes, ce qui a pour effet d'augmenter le léger écart à l'avantage des femmes observé depuis 2001. L'écart persiste en 2005, puis diminue de façon importante en 2006. À la fin de la période étudiée, la proportion du salaire constituée par les primes demeurait donc supérieure chez les femmes titulaires, s'établissant à 12,9%, comparativement à 11,3% chez leurs homologues masculins.

3.3.4 Synthèse des tendances selon le genre et le rang en 2006

Globalement, la situation qui prévaut en 2006 en regard des écarts selon le genre et le rang peut se résumer ainsi. À l'intérieur de chaque rang, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de recevoir une prime de marché, mais l'écart selon le genre le plus important est observé chez les professeurs adjoints. Chez ces derniers, un peu plus du tiers des femmes sont détentrices d'une prime, comparativement à un peu moins de la

moitié des hommes. Notons qu'il s'agit d'une situation susceptible de se poursuivre dans le temps puisqu'il semble assez rare que les primes soient retirées une fois accordées.

Chez les professeurs agrégés et titulaires, environ un quart des femmes sont détentrices d'une prime, comparativement à environ un tiers des hommes. En ce qui a trait au montant moyen des primes, des différences selon le genre sont observées chez les professeurs adjoints et agrégés, mais non chez les professeurs titulaires. Chez les professeurs adjoints, les hommes reçoivent des primes qui sont en moyenne de 26,7% supérieures à celles des femmes de ce rang. Chez les professeurs agrégés, la différence à l'avantage des hommes est de 15,5%. C'est donc dire que les femmes adjointes et agrégées sont désavantagées de deux façons par rapport à leurs homologues masculins. D'une part, elles sont moins susceptibles que ces derniers de se voir octroyer une prime. D'autre part, lorsqu'elles reçoivent une prime, elles bénéficient de montants qui sont en moyenne inférieurs à ceux que reçoivent les hommes de leur rang. Quant aux femmes titulaires, elles sont désavantagées par rapport aux hommes de leur rang en ce qui a trait à la probabilité de se voir octroyer une prime. Par contre, celles qui en reçoivent une bénéficient d'un montant moyen égal à celui des hommes de leur rang. En ce qui a trait à la proportion du salaire constituée par les primes, les hommes adjoints et agrégés bénéficient d'un avantage sur cet aspect par rapport à leurs homologues féminins. Cependant, chez les professeurs titulaires, ce sont les femmes qui bénéficient d'un tel avantage.

Chapitre 4. L'impact de la mise sur pied du programme de Chaires de recherche du Canada et de l'introduction concurrente de primes salariales

Cette partie passe en revue l'impact de l'introduction des primes salariales associées à l'obtention d'une chaire de recherche du Canada (début en 2001). La présentation inclut uniquement les indicateurs et les groupes pour lesquels les impacts les plus importants sont observés. On remarque des effets sur les proportions de détenteurs d'une prime et sur les montants moyens des primes chez les détenteurs d'une prime, ce malgré la relative rareté des primes de chaire. Ceci est dû au fait que ces primes sont dans la majorité des cas beaucoup plus élevées que les primes de marché. L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sur la proportion du salaire constituée par les primes ayant été minime, cet indicateur n'est pas présenté dans le texte, mais toutes les données sont rapportées dans l'annexe 2. Cette annexe comprend des tableaux identiques à ceux présentés dans l'annexe 1, mais incluant à la fois les primes liées à une chaire de recherche du Canada et de marché.

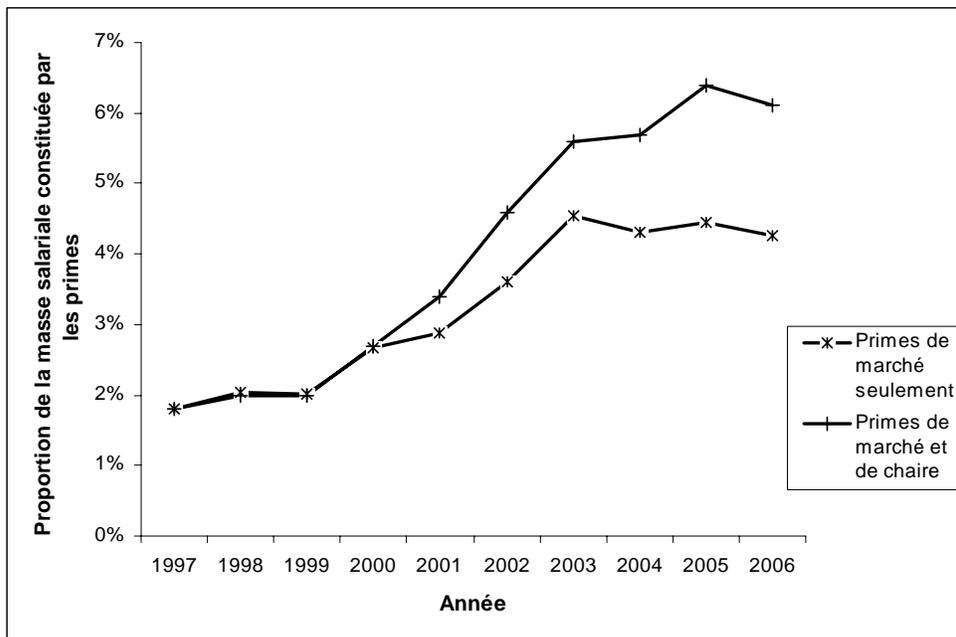
La section suivante porte sur l'impact global de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sur la proportion de la masse salariale constituée par les primes, sur les proportions de détenteurs d'une prime et sur les montants moyens des primes octroyées. Les sections subséquentes se penchent sur l'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sur les proportions de détenteurs d'une prime et les montants moyens des primes en fonction des secteurs, du rang associé à l'ancienneté, du genre et du rang associé au genre. Une synthèse des principaux constats est ensuite présentée.

4.1 L'impact global de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse

La proportion de la masse salariale constituée par les primes de marché seulement était de 2,9% en 2001 et de 4,3% en 2006. Si l'on tient également compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada, elle passe à 3,4% en 2001 et à 6,1% en 2006 (voir le graphique 4.1). C'est donc dire qu'à elles seules, les primes liées à une chaire de recherche du Canada comptent pour 0,5% de la masse salariale en 2001 et 1,8% en 2006. L'université consacrait 2,7M\$ aux primes de marché en 2001 et 5,2M\$ en 2006. En

incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, la masse salariale consacrée aux primes était de 3,2M\$ en 2001 et 7,4M\$ en 2006. C'est donc dire que le montant que l'université versait à ses professeurs en primes liées à une chaire de recherche du Canada est passé d'un peu moins d'un demi-million de dollars en 2001 à 2,2M\$ en 2006. Si l'on considère uniquement les primes de marché, la proportion de professeurs détenteurs d'une prime était de 25,8% en 2001 et de 33,4% en 2006. L'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada hausse ces proportions à 26,8% en 2001 et 38,6% en 2006 (voir le tableau 7 à l'annexe 2), soit des augmentations respectives de l'ordre de 1 et 5,2 points de pourcentage. En ce qui a trait aux montants moyens des primes (professeurs détenteurs d'une prime seulement), ceux-ci étaient de 8,849\$ en 2001 et de 12,042\$ en 2006 si l'on prend en compte seulement les primes de marché. En incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne était de 9,928\$ en 2001 et de 14,945\$ en 2006, des différences de 1,079\$ et 2,903\$ respectivement. Les impacts de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sur les proportions de détenteurs d'une prime et les montants moyens des primes varient cependant selon les groupes, tel que démontré dans les prochaines sections.

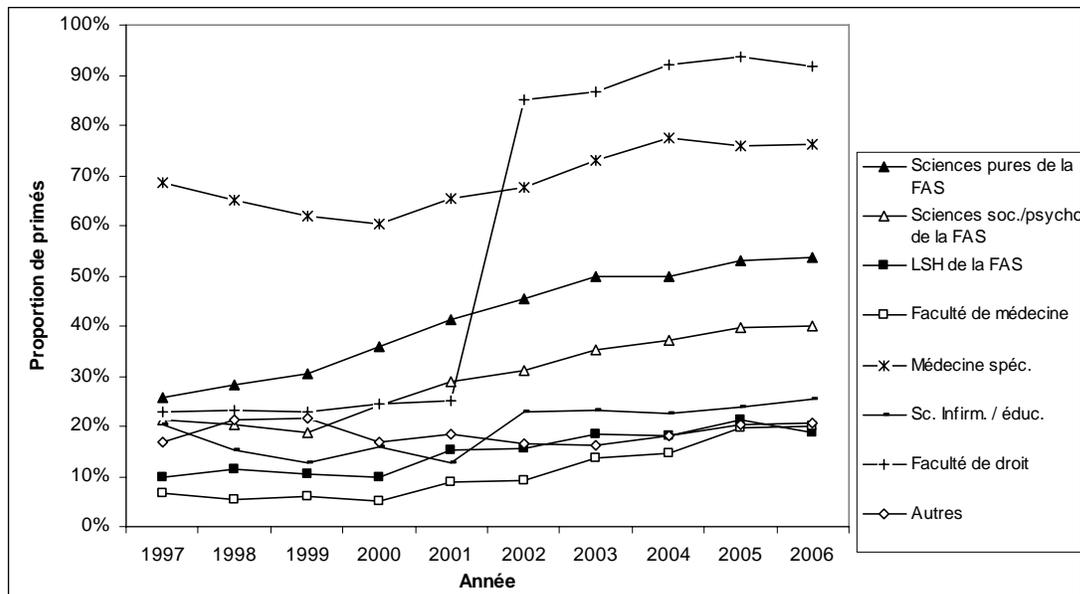
Graphique 4.1 - Évolution de la proportion de la masse salariale constituée par les primes, incluant et excluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada



4.2 L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse selon les secteurs

En ce qui a trait à la proportion de détenteurs d'une prime, les principaux effets de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sont observés dans le secteur des sciences pures de la FAS et à la Faculté de médecine. Si l'on tient compte seulement des primes de marché, les proportions de détenteurs d'une prime étaient de 38,3% en 2001 et de 42,9% en 2006 dans le secteur des sciences pures. Si l'on tient compte à la fois des primes de marché et des primes liées à une chaire de recherche du Canada, les proportions de détenteurs d'une prime étaient de 41,1% en 2001 et de 53,7% en 2006 (voir le tableau 8 de l'annexe 2). C'est donc dire que les primes liées à une chaire de recherche du Canada comptent pour 2,9% des primes en 2001 et 10,8% en 2006. À la Faculté de médecine, les proportions de détenteurs d'une prime étaient respectivement de 8,6% et 11,4% en 2001 et 2006 si l'on ne tient pas compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada, et de 9% et 20,1% si l'on tient compte de ce type de primes. Dans cette faculté, la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada a donc pour effet d'augmenter la proportion de détenteurs d'une prime de 0,4 point de pourcentage en 2001 et 8,7 points de pourcentage en 2005.

Graphique 4.2a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon les secteurs (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)



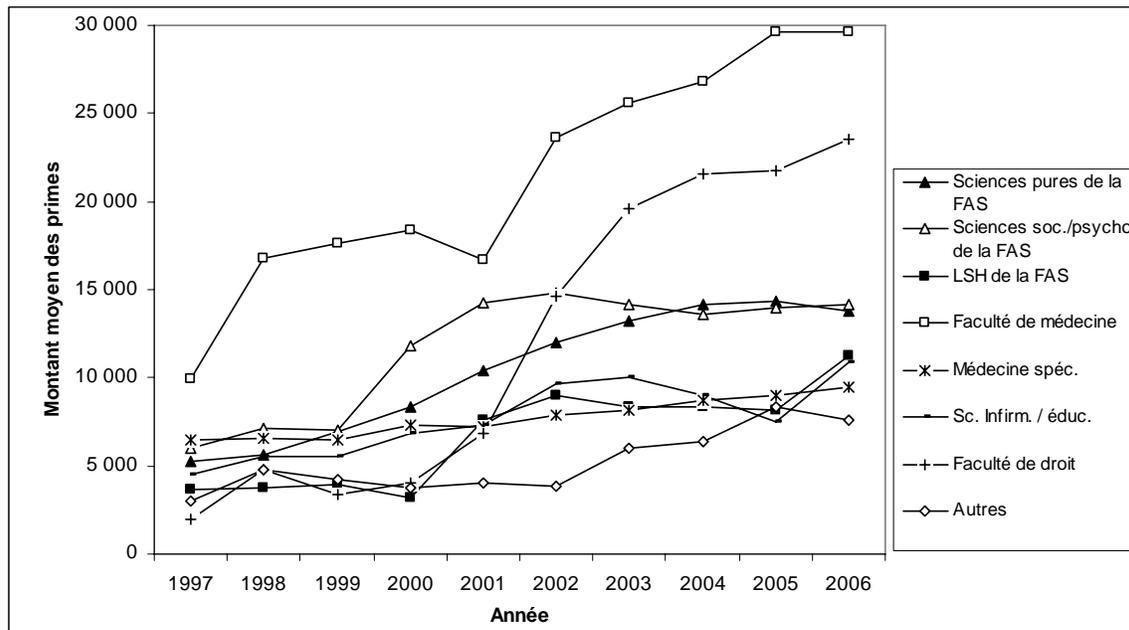
En ce qui a trait aux effets de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sur la position des secteurs les uns par rapport aux autres, deux tendances sont observées. D'une part, l'écart entre les proportions de détenteurs d'une prime dans les secteurs des sciences pures et des sciences sociales/psychologie de la FAS s'est élargi (voir le graphique 4.2a et le tableau 8 en appendice). Si l'on tient compte uniquement des primes de marché, l'écart entre ces secteurs dans les proportions de détenteurs d'une prime a diminué entre 2001 et 2006 : la proportion de professeurs détenteurs d'une prime en sciences pures était de 11,1 points de pourcentage supérieure à celle observées en sciences sociales/psychologie en 2001 et de 5,9 points de pourcentage supérieure en 2006. Si l'on tient compte à la fois des primes de marché et des primes liées à une chaire de recherche du Canada, l'écart entre ces secteurs a légèrement *augmenté* : la proportion de professeurs détenteurs d'une prime en sciences pures était de 12,2 points de pourcentage supérieure à celle observée en sciences sociales/psychologie en 2001 et de 13,5 points de pourcentage supérieure en 2006. D'autre part, les positions respectives des secteurs où les primes sont les plus rares (soit le regroupement « Autres facultés », le secteur Lettres et sciences humaines de la FAS et la Faculté de médecine) se sont rapprochées, de sorte que si l'on tient compte à la fois des primes liées à une chaire de recherche du Canada et de marché, les proportions de détenteurs d'une prime dans ces secteurs sont pratiquement égales en 2006.

En ce qui a trait aux montants moyens des primes (chez les détenteurs d'une prime seulement), les principaux effets de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada se font évidemment sentir dans le secteur Sciences pures de la FAS et à la Faculté de médecine, mais on note également un impact, quoique moins prononcé, dans le secteur Sciences sociales/psychologie de la FAS. Si l'on prend en compte seulement les primes de marché, la prime moyenne en sciences pures était de 8,425\$ en 2001 et de 9,490\$ en 2006. Si l'on tient compte également des primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne était de 10,423\$ en 2001 et de 13,774\$ en 2006. L'augmentation induite par les primes liées à une chaire de recherche du Canada dans ce secteur est donc de 1,998\$ pour 2001 et 4,284\$ en 2006. À la Faculté de médecine, la prime moyenne était de 15,425\$ en 2001 et de 21,407\$ en 2006 si l'on tient compte uniquement des primes de marché. En incluant les primes liées à une chaire de

recherche du Canada, les montants moyens passent à 16,711\$ en 2001 et 29,587\$ en 2006, soit des augmentations moyennes de 1,286\$ en 2001 et 8,180\$ en 2006. Finalement, dans le secteur des sciences sociales/psychologie de la FAS, la prime moyenne était de 12,537\$ en 2001 et de 12,069\$ en 2006 en incluant seulement les primes de marché. Avec l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne passe à 14,225\$ en 2001 et 14,169\$ en 2006, des hausses de 1,688\$ et 2,100\$ respectivement.

Deux effets importants de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sont observés en ce qui a trait à la situation des secteurs les uns par rapport aux autres pour ce qui est des montants moyens des primes. D'une part, l'introduction de ces primes a eu pour effet de placer la Faculté de médecine au premier rang des secteurs offrant de loin les primes les plus élevées *sur toute la période à l'étude* (voir le graphique 4.2b). Rappelons que dans l'analyse qui tenait compte uniquement des primes de marché, la prime moyenne à la Faculté de droit tendait à se rapprocher de celle de la Faculté de médecine à partir de 2002. Tel que l'illustre le graphique 4.2b, l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada a annulé cette tendance. D'autre part, l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada a pour effet de mettre les secteurs sciences sociales/psychologie et sciences pures de la FAS sur un pied d'égalité en ce qui a trait au montant moyen des primes versées. En effet, sur toute la période à l'étude, la prime moyenne des professeurs en sciences sociales/psychologie était supérieure à celle des professeurs en science pures lorsque l'on tenait compte des primes de marché seulement. Si on inclut les primes liées à une chaire de recherche du Canada, l'écart entre les deux secteurs est pratiquement disparu à partir de 2003.

Graphique 4.2b - Évolution des montants moyens des primes selon les secteurs (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

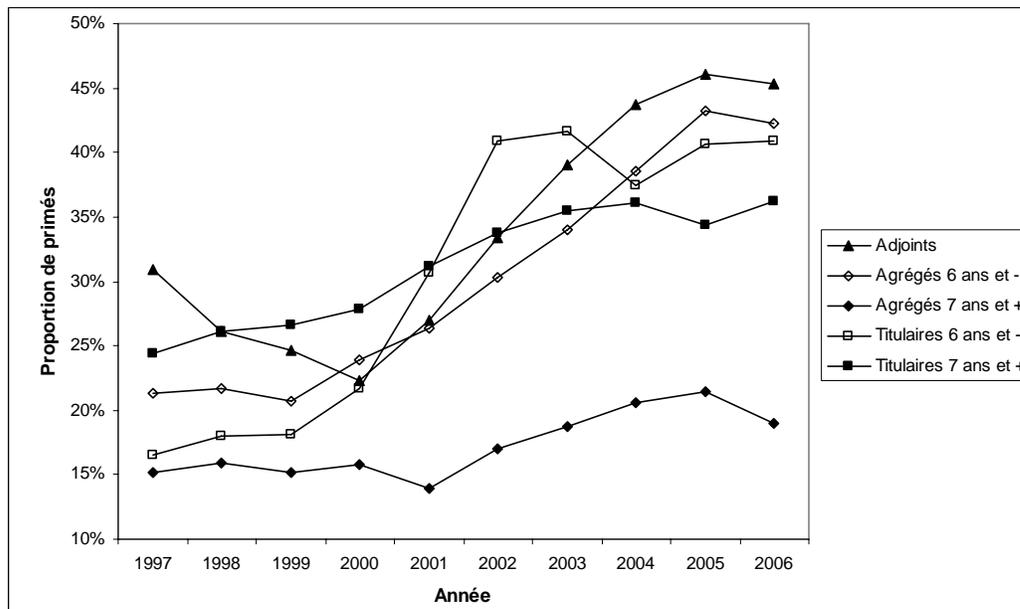


4.3 L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse selon le rang associé à l'ancienneté

En ce qui a trait à la proportion de détenteurs d'une prime au sein des groupes, les principaux effets de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sont observés chez les agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté et chez les deux groupes de titulaires (voir le tableau 9 de l'annexe 2 et le graphique 4.3a). Les professeurs adjoints et les agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté n'ont pas été assez nombreux à recevoir une prime liée à une chaire de recherche du Canada pour provoquer des effets notables. Chez les agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, la proportion de détenteurs d'une prime était de 25,6% en 2001 et de 35,1% en 2006 si l'on tient compte uniquement des primes de marché. La prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada augmente ces proportions à 26,3% en 2001 et 42,3% en 2006, des hausses de 0,7 et 7,2 points de pourcentage respectivement. Chez les professeurs titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, les proportions de détenteurs d'une prime sans les primes liées à une chaire de recherche du Canada étaient de 29,1% en 2001 et 33,6% en 2006. L'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada hausse ces proportions à 30,7% et 40,9% respectivement, pour des augmentations de 1,6 point de

pourcentage en 2001 et 7,3 points de pourcentage en 2006. Finalement, chez les professeurs titulaires qui cumulent 7 ans et plus d'ancienneté, les proportions de détenteurs d'une prime étaient de 29,3% en 2001 et 30,7% en 2006 si l'on ne tient compte que des primes de marché. En incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, les proportions passent à 31,2% en 2001 et 36,2% en 2006, des hausses de 1,9 et 5,5 points de pourcentage respectivement.

Graphique 4.3a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon le rang par ancienneté (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

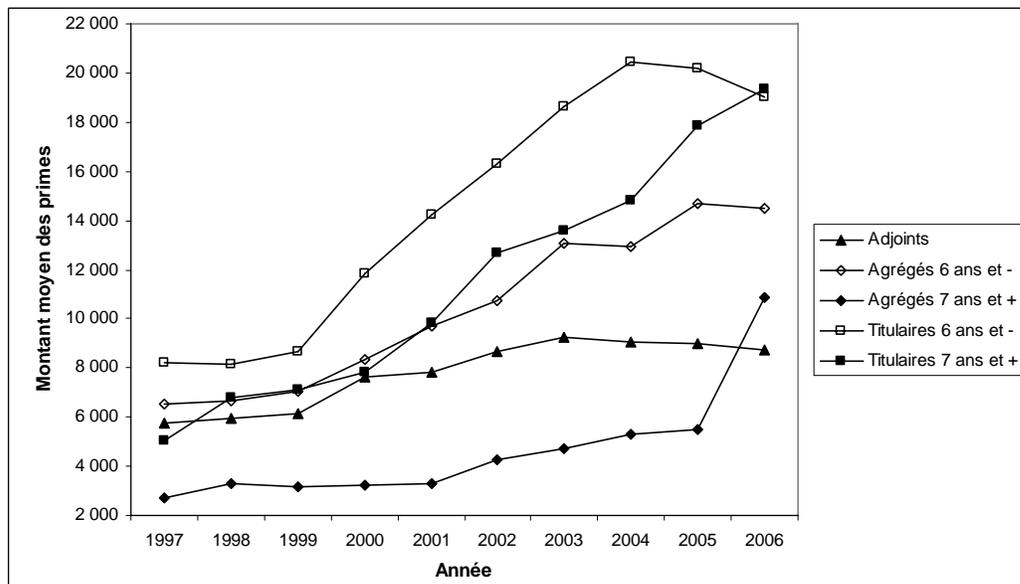


En ce qui a trait aux différences entre les groupes, le principal effet de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada a été de rapprocher les proportions de détenteurs d'une prime chez les professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté et chez les deux groupes de professeurs titulaires des proportions de détenteurs d'une prime chez les adjoints. Ces derniers demeurent cependant les plus susceptibles de recevoir des primes à la fin de la période analysée.

L'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada a engendré une hausse des primes moyennes des trois groupes des professeurs pour lesquels une augmentation des proportions de détenteurs d'une prime a été observée (graphique 4.3b). Chez les professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, c'est surtout à partir de 2002 que l'impact des primes liées à une chaire de recherche du Canada se fait sentir.

Excluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne était de 9,204\$ en 2002 et de 11,448\$ en 2006 ; incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, elle était de 10,712\$ en 2002 et de 14,516\$ en 2006. C'est donc dire que la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada induit une hausse de 1,507\$ de la prime moyenne de ces professeurs en 2002 et de 3,068\$ en 2006. Chez les professeurs titulaires qui cumulent 6 ans et moins d'ancienneté, la prime moyenne était de 12,714\$ en 2001 et de 15,171\$ en 2006 si l'on tient compte uniquement des primes de marché. En incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne passe à 14,236\$ en 2001 et 19,010\$ en 2006, des hausses de 1,522\$ et 3,839\$ respectivement. Finalement, chez les professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, la prime moyenne était de 7,838\$ en 2001 et de 15,126\$ en 2006 si l'on tient compte uniquement des primes de marché. L'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada fait passer la prime moyenne à 9,800\$ en 2001 et 19,370\$ en 2006, soit des augmentations respectives de 1,962\$ et 4,244\$.

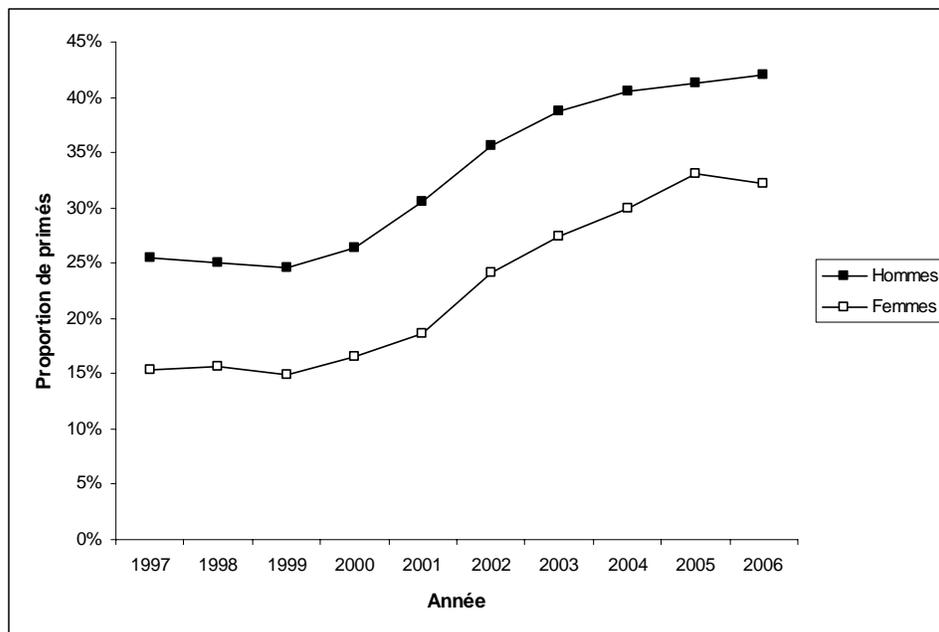
Graphique 4.3b - Évolution des montants moyens des primes selon le rang par ancienneté (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)



4.4 L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l'analyse selon le genre

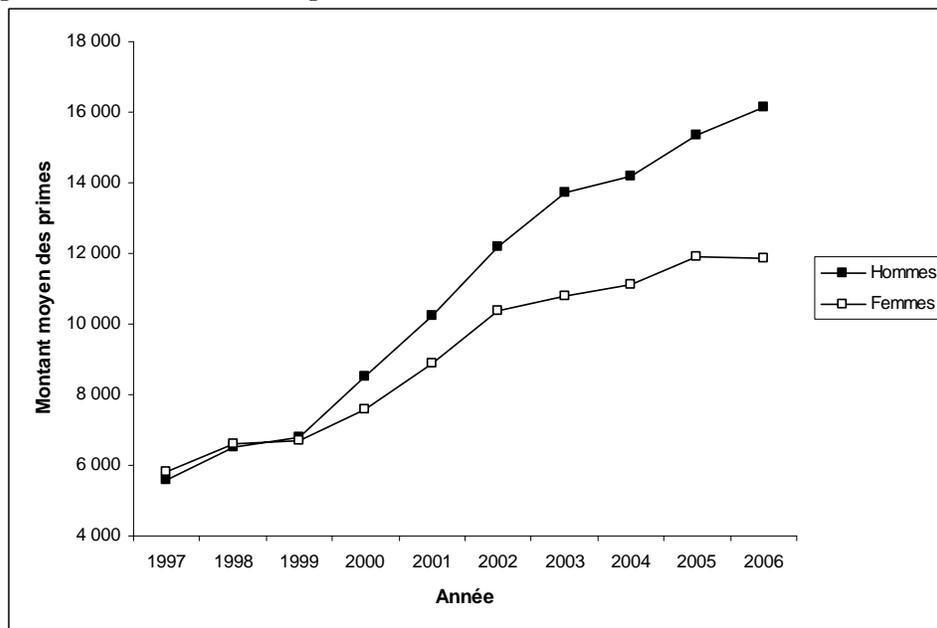
En ce qui a trait à l'impact de la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada sur les proportions de détenteurs d'une prime, on remarque qu'il est plus prononcé chez les hommes que chez les femmes. Si l'on tient compte uniquement des primes de marché, les proportions de détenteurs d'une prime chez les hommes étaient de 29,2% en 2001 et 35,6% en 2006. En incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, les proportions passent à 30,5% en 2001 et 42% en 2006 (voir le tableau 10 à l'annexe 2), des hausses respectives de 1,3 et 6,4 points de pourcentage. Chez les femmes, les proportions de détentrices d'une prime étaient de 18,3% en 2001 et de 29,2% en 2006 si l'on inclut uniquement les primes de marché. Avec la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada, ces proportions passent à 18,6% en 2001 et 32,2% en 2006, soit des augmentations de 0,3 et 3 points de pourcentage. C'est donc dire que la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada a pour effet d'augmenter légèrement les écarts entre hommes et femmes dans les proportions de détenteurs d'une prime par rapport à l'écart observé lorsque seules les primes de marché sont prises en compte (voir le graphique 4.4a).

Graphique 4.4a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon le genre (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)



En ce qui a trait aux montants des primes chez ceux qui en reçoivent, la prime moyenne des hommes s'établissait à 8,966\$ en 2001 et à 12,784\$ en 2006 si l'on inclut seulement les primes de marché. En tenant compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne des hommes passe à 10,212\$ en 2001 et 16,153\$ en 2006, des hausses de 1,246\$ et 3,369\$ respectivement. Chez les femmes, la prime moyenne excluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada était de 8,434\$ en 2001 et de 10,274\$ en 2006. En incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, elle s'établissait à 8,892\$ en 2001 et 11,865\$ en 2006. Comme on pouvait s'y attendre étant données les différences selon le genre dans l'obtention des primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne des femmes augmente de façon beaucoup moins marquée que celle des hommes lorsque l'on inclut les primes liées à une chaire de recherche du Canada, soit de 458\$ en 2001 et 1,591\$ en 2006 (voir le graphique 4.4b).

Graphique 4.4b - Évolution des montants moyens des primes selon le genre (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)



4.4.1 L'impact de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada selon le rang et le genre

Tel que mentionné précédemment, la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada a principalement pour effet d'augmenter les proportions de détenteurs d'une prime et les primes moyennes des professeurs agrégés et titulaires. Cette

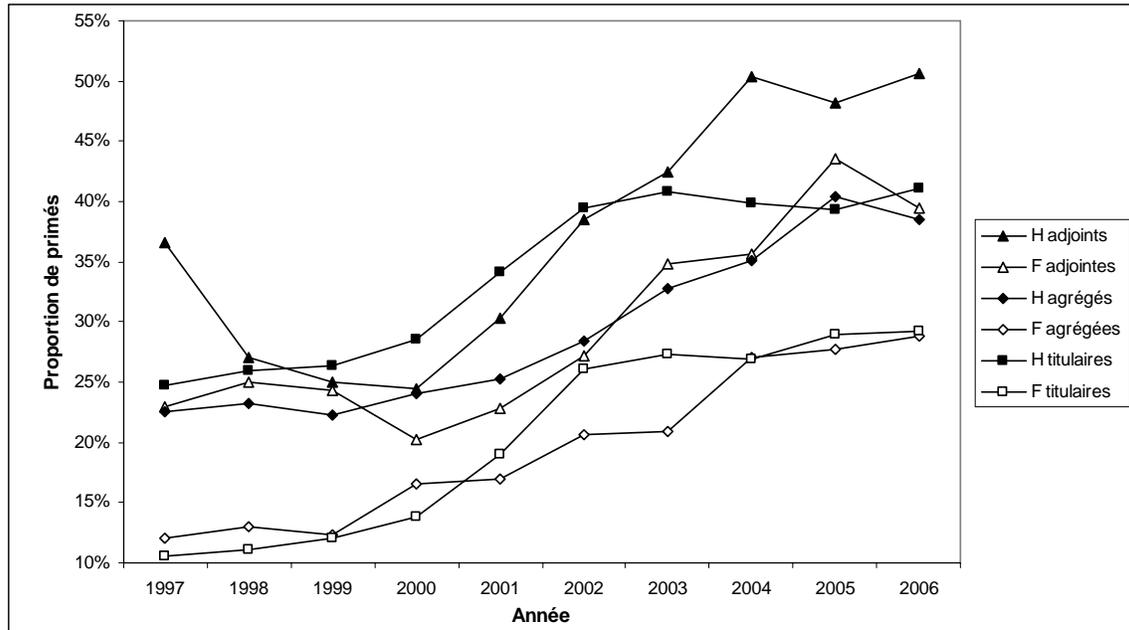
section porte donc uniquement sur les effets de la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada chez les hommes et les femmes de ces deux groupes.

Chez les hommes agrégés, la proportion de détenteurs d'une prime était de 24,5% en 2001 et de 32% en 2006 si l'on tient compte uniquement des primes de marché et de 25,3% et 38,5% respectivement en incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada (voir le tableau 11 à l'annexe 2 et le graphique 4.4.1a). La prise en compte de ces primes augmente donc la proportion de détenteurs d'une prime chez les hommes agrégés de 0,8 point de pourcentage en 2001 et de 6,5 points de pourcentage en 2006. Chez les femmes agrégées, en incluant seulement les primes de marché, la proportion de détentrices d'une prime était de 17% en 2001 et de 26,1% en 2006. La prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada n'a aucun effet sur la proportion de détentrices d'une prime dans ce groupe en 2001 puisqu'aucune femme agrégée ne détenait une Chaire de recherche du Canada à l'époque. Ce n'est d'ailleurs qu'en 2004 qu'une femme agrégée s'est vue octroyer une Chaire de recherche du Canada. La prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada fait passer la proportion de femmes agrégées détentrices d'une prime en 2006 à 28,9%, soit une hausse de 2,8 points de pourcentage par rapport à l'analyse des primes de marché uniquement. C'est donc dire que l'effet de la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada en 2006 est moins prononcé chez les femmes que chez les hommes au rang d'agrégé.

Chez les hommes qui occupent le rang de titulaire, la proportion de détenteurs d'une prime était de 32,1% en 2001 et de 33,9% en 2006 si l'on tient compte seulement des primes de marché. En incluant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, les proportions passent à 34,2% en 2001 et 41,1% en 2006, soit des hausses respectives de 1,9 et 7,2 points de pourcentage. Chez les femmes titulaires, si l'on tient compte uniquement des primes de marché, la proportion de détentrices d'une prime était de 18,1% en 2001 et de 25,9% en 2006. Si l'on ajoute les primes liées à une chaire de recherche du Canada à l'analyse, la proportion de détentrices d'une prime était de 19% en 2001 et de 29,3% en 2006, ce qui représente des hausses de 0,9 et 3,4 points de pourcentage respectivement par rapport à l'analyse des primes de marché seulement. Ici encore, on observe que l'impact de l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du

Canada est différencié selon le genre, les hommes détenant un avantage en ce qui a trait à l'obtention de ce type de prime.

Graphique 4.4.1a - Évolution des proportions de détenteurs d'une prime selon le genre et le rang (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

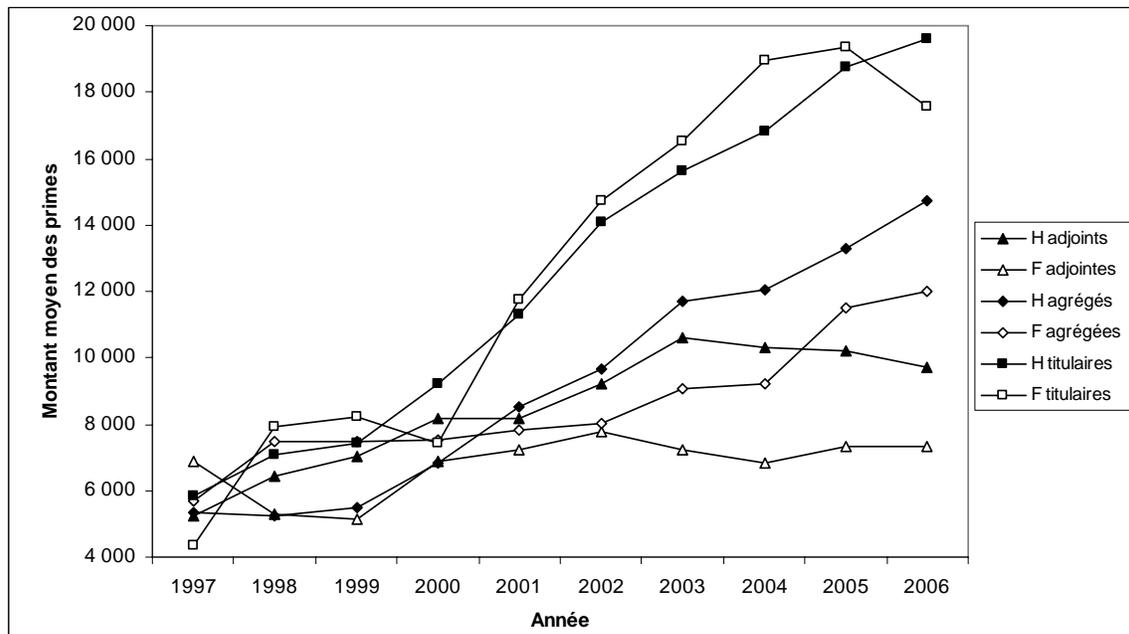


En ce qui a trait aux montants moyens des primes, chez les hommes agrégés, la prime moyenne était de 8,073\$ en 2001 et de 11,540\$ en 2006 si l'on prend en compte uniquement les primes de marché (voir le graphique 4.4.1b). En ajoutant les primes liées à une chaire de recherche du Canada, la prime moyenne de ce groupe s'établissait à 8,538\$ en 2001 et 14,709\$ en 2006, soit des hausses respectives de 465\$ et 3,169\$. Chez les femmes agrégées, la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada n'a évidemment aucun effet en 2001 puisqu'aucune d'entre elles ne bénéficiait alors d'une Chaire de recherche du Canada. La prime moyenne chez les femmes agrégées en 2006 était de 9,741\$ si l'on inclut uniquement les primes de marché, et de 12,014\$ si l'on ajoute les primes liées à une chaire de recherche du Canada, une différence de 2,273\$.

Chez les hommes qui occupaient le rang de titulaire, la prime moyenne était de 9,440\$ en 2001 et de 15,061\$ en 2006 si l'on tient compte seulement des primes de marché. La prime moyenne passe à 11,300\$ en 2001 et 19,599\$ en 2006 si l'on inclut les primes liées

à une chaire de recherche du Canada, des différences de 1,860\$ et 4,538\$ respectivement. Comme on pouvait s’y attendre étant donné le fait que les hommes titulaires sont plus susceptibles que tous les autres professeurs de recevoir une prime liée à une chaire de recherche du Canada, c’est dans ce groupe que les hausses les plus importantes sont constatées en lien avec l’introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada. Chez les femmes titulaires, si l’on tient compte des primes de marché seulement, la prime moyenne s’établissait à 10,394\$ en 2001 et à 15,482\$ en 2006. L’inclusion des primes liées à une chaire de recherche du Canada fait passer la prime moyenne à 11,740\$ en 2001 et 17,542\$ en 2006, soit des hausses de 1,346\$ et 2,060\$ respectivement.

Graphique 4.4.1b - Évolution des montants moyens des primes de marché selon le genre et le rang (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)



4.5 Synthèse de l’impact de l’introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l’analyse

Les principaux impacts de l’introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada dans l’analyse peuvent être résumés comme suit. La prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada a pour effet d’augmenter les proportions de détenteurs d’une prime et la prime moyenne dans le secteur des sciences pures de la FAS et à la Faculté de médecine. On observe également une augmentation de la prime

moyenne dans le secteur Sciences sociales/psychologie de la FAS, mais celle-ci est moindre que dans le secteur Sciences pures de la FAS et à la Faculté de médecine.

En ce qui a trait à l'effet de la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada selon le rang associé à l'ancienneté, on constate qu'il est en grande partie limité aux agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté et aux deux groupes de professeurs titulaires. Dans ces trois groupes, l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada à l'analyse engendre des hausses des proportions de détenteurs d'une prime et des montants moyens des primes.

On constate la présence de différences selon le genre dans l'impact de l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada à l'analyse. L'effet est beaucoup moins prononcé chez les femmes, tant en ce qui a trait à la proportion de détenteurs d'une prime qu'aux montants moyens des primes. Des différences selon le genre sont également observées à l'intérieur des rangs d'agrégé et de titulaire. Chez les professeurs agrégés, ce n'est d'ailleurs qu'en 2004 qu'une femme s'est vue octroyer une Chaire de recherche du Canada alors que des hommes agrégés ont bénéficié de cette marque de reconnaissance dès 2001. L'effet de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada sur les proportions de détenteurs d'une prime et les montants moyens des primes versées est différencié selon le genre chez les professeurs agrégés et titulaires, les hommes étant dans tous les cas avantagés par rapport à leurs homologues féminins.

Conclusion

Le présent rapport visait dans un premier temps à faire le bilan de la pratique de versement de primes de marché aux professeurs de l'Université de Montréal de 1997 à 2006 et dans un second temps, à déceler l'impact spécifique de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada à partir de 2001 chez divers groupes de professeurs.

La première partie démontre que le versement de primes de marché est une pratique qui a pris de l'ampleur durant les dix dernières années : de plus en plus de professeurs reçoivent ce supplément salarial et ce dernier devient de plus en plus élevé à mesure que l'on avance dans le temps, d'où une augmentation considérable de la proportion de la masse salariale attribuée aux primes entre 1997 et 2006. L'évolution de l'utilisation de cette pratique diffère cependant selon le secteur, le rang associé à l'ancienneté, le genre, le genre associé au secteur et le genre associé au rang.

En ce qui a trait aux variations par secteur, on constate partout une augmentation globale de la proportion de détenteurs d'une prime, des primes moyennes et de la proportion du salaire constituée par les primes, mais la Faculté de droit ressort fortement du lot puisqu'une augmentation fulgurante est observée sur chaque indicateur à partir de 2001. À la fin de la période à l'étude, on constate d'importantes différences selon les secteurs sur tous les indicateurs. Globalement, les professeurs de la Faculté de droit sont les plus susceptibles de recevoir une prime, suivis des professeurs du secteur de la médecine spécialisée. Les professeurs de la Faculté de médecine reçoivent les primes les plus élevées, suivis de près par les professeurs de la Faculté de droit.

En ce qui a trait aux variations selon le rang associé à l'ancienneté, on constate une croissance sur chaque indicateur pour tous les groupes de professeurs, mais avec d'importantes variations selon le groupe. L'augmentation la plus marquée de la proportion de détenteurs d'une prime est observée chez les professeurs titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté. Notons cependant que les professeurs de ce groupe étaient, après les professeurs agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté, les moins susceptibles de recevoir une prime en début de période. En ce qui a trait à l'évolution de la prime moyenne, c'est chez les professeurs agrégés et titulaires cumulant 7 ans et plus

d'ancienneté qu'elle est la plus forte. L'évolution de la proportion du salaire constituée par les primes est quant à elle plus importante dans le groupe des titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté que chez tous les autres groupes. À la fin de la période analysée, les professeurs adjoints sont les plus susceptibles de recevoir une prime, suivis des professeurs agrégés et titulaires cumulant 6 ans et moins d'ancienneté, puis des professeurs titulaires cumulant 7 ans et plus d'ancienneté. Les agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté sont de loin les moins susceptibles de recevoir une prime. Les primes moyennes les plus élevées sont celles des deux groupes de professeurs titulaires, suivis des professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté. Les professeurs adjoints et agrégés cumulant 7 ans et plus d'ancienneté reçoivent les primes les plus faibles.

Les proportions de détenteurs d'une prime ont augmenté de façon plus importante chez les femmes que chez les hommes durant les dix dernières années, d'où un rapprochement des proportions de détenteurs d'une prime entre les deux groupes. Cependant, l'augmentation de la proportion de détentrices d'une prime chez les femmes n'a pas été suffisante pour permettre à ce groupe de combler l'important écart qui le séparait du groupe des hommes en début de période. En ce qui a trait au montant moyen des primes, on observe qu'il a augmenté de façon plus importante chez les hommes que chez les femmes, ce qui a engendré la création d'un écart sur cet aspect, alors qu'hommes et femmes recevaient des primes en moyenne équivalentes en début de période. La proportion du salaire constituée par les primes a également augmenté de façon plus importante chez les hommes, de sorte que ce groupe, qui était désavantagé sur cet aspect en 1997, acquiert un avantage en fin de période.

La prise en compte du secteur ou du rang dans l'analyse des différences selon le genre n'élimine par les écarts observés entre hommes et femmes en 2006. Des différences selon le genre sur les trois indicateurs considérés sont observées dans la moitié des secteurs, soit ceux des sciences sociales/psychologie et des lettres et sciences humaines de la FAS, de même que la Faculté de droit et la Faculté de médecine. Dans les secteurs restants, on constate la présence de différences selon le genre sur un ou deux indicateurs. L'analyse des différences selon le genre en fonction du rang révèle que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de recevoir une prime à l'intérieur de chaque rang. En ce qui a trait aux montants moyens des primes et à la proportion du salaire constituée par les

primes, on observe que les hommes adjoints et agrégés bénéficient d'un avantage sur leurs homologues féminins. Cependant, chez les professeurs titulaires, hommes et femmes reçoivent en moyenne des primes égales. De plus, la proportion du salaire constituée par les primes est un indicateur sur lequel les femmes titulaires sont avantagées par rapport à leurs homologues masculins.

La seconde partie du rapport démontre qu'il existe d'importantes variations entre les groupes en ce qui a trait à l'impact spécifique de l'introduction des primes liées à une chaire de recherche du Canada à partir de 2001. Les impacts les plus marqués se font sentir dans le secteur des sciences pures de la FAS et dans la Faculté de médecine, où la prise en compte des primes liées à une chaire de recherche du Canada engendre une augmentation des proportions de détenteurs d'une prime et des montants moyens des primes. L'effet de l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada est également différencié selon le rang associé à l'ancienneté et est limité aux professeurs agrégés cumulant 6 ans et moins d'ancienneté et aux deux groupes de professeurs titulaires. Chez ces professeurs, la proportion de détenteurs d'une prime et la prime moyenne augmente lorsque l'on ajoute les primes liées à une chaire de recherche du Canada à l'analyse.

On constate également la présence de différences entre les hommes et les femmes dans l'impact de l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada à l'analyse. L'impact est beaucoup plus prononcé chez les hommes, tant en ce qui a trait à la proportion de détenteurs d'une prime qu'aux montants moyens des primes. Même lorsque l'on tient compte à la fois du genre et du rang, des différences entre hommes et femmes demeurent au sein des groupes agrégés et titulaires quant à l'effet de l'ajout des primes liées à une chaire de recherche du Canada à l'analyse. De plus, il a fallu attendre 2004 avant de voir une première femme agrégée recevoir une Chaire de recherche du Canada. Notons que l'Université de Montréal n'est pas une exception parmi les universités canadiennes en ce qui a trait à la faible représentation des femmes chez les récipiendaires de Chaires de recherche du Canada.

Annexe 1 : Tableaux incluant les primes de marché seulement

Tableau 1 - Évolution de la proportion de détenteurs d'une prime de marché, du montant moyen des primes, de la proportion du salaire constituée par les primes et de leur part de la masse salariale totale

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
N détente. prime	280	250	245	268	309	370	415	422	433	430
N total de prof.	1 237	1 121	1 125	1 147	1 197	1 247	1 277	1 250	1 270	1 286
% de prof. détente. prime	22,6%	22,3%	21,8%	23,4%	25,8%	29,7%	32,5%	33,8%	34,1%	33,4%
Prime moyenne (détent. prime seul.)	5 614	6 528	6 767	8 296	8 849	9 854	11 279	11 123	11 329	12 042
% du salaire	7,5%	8,0%	8,2%	9,8%	9,6%	10,6%	12,1%	11,2%	11,5%	11,0%
% masse salariale	1,8%	2,0%	2,0%	2,7%	2,9%	3,6%	4,5%	4,3%	4,4%	4,3%

Tableau 2 - Évolution selon le secteur des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Sciences pures										
N détenteur. prime	59	51	52	60	67	74	80	73	77	76
N total	229	180	171	167	175	183	180	173	177	177
% détenteur. prime	25,8%	28,3%	30,4%	35,9%	38,3%	40,4%	44,4%	42,2%	43,5%	42,9%
Prime moyenne	5 276	5 627	6 924	8 333	8 425	9 006	10 425	10 178	10 301	9 490
% du salaire	6,8%	6,7%	8,3%	9,8%	9,7%	10,2%	11,9%	11,1%	11,2%	9,6%
Sc. sociales/psycho.										
N détenteur. prime	50	46	40	53	65	68	83	86	93	94
N total	235	226	213	219	239	238	252	247	255	254
% détenteur. prime	21,3%	20,4%	18,8%	24,2%	27,2%	28,6%	32,9%	34,8%	36,5%	37,0%
Prime moyenne	6 044	7 162	7 043	11 770	12 537	12 812	12 492	11 929	11 827	12 069
% du salaire	8,6%	9,7%	8,5%	13,6%	13,3%	12,8%	12,9%	11,8%	11,9%	11,0%
LSH										
N détenteur. prime	15	15	14	13	19	18	23	22	27	22
N total	152	133	134	130	132	134	142	144	146	143
% détenteur. prime	9,9%	11,3%	10,4%	10,0%	14,4%	13,4%	16,2%	15,3%	18,5%	15,4%
Prime moyenne	3 653	3 794	3 942	3 223	7 221	6 943	6 568	6 339	6 539	9 302
% du salaire	4,8%	4,5%	4,6%	4,0%	7,8%	7,4%	7,4%	6,9%	7,0%	7,8%
Médecine										
N détenteur. prime	15	12	14	12	22	19	28	28	33	33
N total	222	220	233	241	255	272	271	261	276	289
% détenteur. prime	6,8%	5,5%	6,0%	5,0%	8,6%	7,0%	10,3%	10,7%	12,0%	11,4%
Prime moyenne	9 905	16 752	17 622	18 409	15 425	15 832	21 498	18 472	19 352	21 407
% du salaire	11,1%	13,8%	15,9%	16,3%	13,6%	14,1%	18,5%	15,0%	16,0%	16,2%
Médecine spéc.										
N détenteur. prime	89	80	80	85	92	107	116	130	116	117
N total	130	123	129	141	141	161	163	172	157	159
% détenteur. prime	68,5%	65,0%	62,0%	60,3%	65,2%	66,5%	71,2%	75,6%	73,9%	73,6%
Prime moyenne	6 456	6 569	6 463	7 279	7 185	7 456	7 727	8 355	8 551	9 186
% du salaire	8,9%	9,0%	8,8%	9,4%	8,4%	9,0%	10,0%	9,4%	9,5%	9,4%
Sc. infirm. / éduc.										
N détenteur. prime	23	15	12	15	12	21	21	19	22	22
N total	113	98	94	94	95	96	99	93	97	94
% détenteur. prime	20,4%	15,3%	12,8%	16,0%	12,6%	21,9%	21,2%	20,4%	22,7%	23,4%
Prime moyenne	4 531	5 562	5 493	6 823	7 323	8 726	8 893	7 548	6 514	9 779
% du salaire	6,3%	7,1%	6,5%	8,2%	8,3%	9,0%	9,7%	7,9%	7,8%	8,6%
Droit										
N détenteur. prime	10	10	10	12	12	45	45	44	43	42
N total	44	43	44	49	52	54	53	50	48	49
% détenteur. prime	22,7%	23,3%	22,7%	24,5%	23,1%	83,3%	84,9%	88,0%	89,6%	85,7%
Prime moyenne	1 993	4 751	3 345	4 070	4 060	14 045	19 110	20 707	20 943	22 419
% du salaire	2,5%	4,6%	3,5%	5,4%	3,8%	14,3%	18,5%	19,1%	19,8%	18,7%
Autres										
N détenteur. prime	19	21	23	18	20	18	19	20	22	24
N total	112	98	107	106	108	109	117	110	114	121
% détenteur. prime	17,0%	21,4%	21,5%	17,0%	18,5%	16,5%	16,2%	18,2%	19,3%	19,8%
Prime moyenne	2 968	4 814	4 254	3 704	4 036	3 854	5 992	6 373	7 327	7 499
% du salaire	3,7%	5,6%	5,5%	4,9%	4,8%	4,6%	6,8%	6,8%	8,0%	7,1%

Tableau 3 - Évolution selon le rang associé à l'ancienneté des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Adjoints										
N détent. prime	65	42	39	36	57	87	111	126	135	121
N total	210	161	158	161	211	261	287	293	306	289
% détent. prime	31,0%	26,1%	24,7%	22,4%	27,0%	33,3%	38,7%	43,0%	44,1%	41,9%
Prime moyenne	5 736	5 918	6 157	7 599	7 833	8 677	9 158	8 566	8 326	8 196
% du salaire	9,5%	9,6%	10,5%	12,1%	11,4%	12,4%	12,6%	11,2%	11,0%	9,9%
Agrégés 6 ans et -										
N détent. prime	56	60	55	66	67	68	69	73	87	93
N total	262	277	266	276	262	244	232	223	236	265
% détent. prime	21,4%	21,7%	20,7%	23,9%	25,6%	27,9%	29,7%	32,7%	36,9%	35,1%
Prime moyenne	6 548	6 656	7 047	8 323	9 328	9 204	10 503	10 381	11 499	11 448
% du salaire	9,4%	9,2%	9,5%	10,9%	11,1%	10,8%	12,3%	11,5%	12,9%	11,8%
Agrégés 7 ans et +										
N détent. prime	24	22	22	22	19	23	26	27	27	22
N total	158	138	145	139	136	135	139	131	126	121
% détent. prime	15,2%	15,9%	15,2%	15,8%	14,0%	17,0%	18,7%	20,6%	21,4%	18,2%
Prime moyenne	2 738	3 297	3 163	3 206	3 294	4 249	4 701	5 281	5 522	8 905
% du salaire	3,8%	4,5%	4,3%	4,4%	4,1%	5,0%	5,5%	5,5%	6,0%	7,3%
Titulaires 6 ans et -										
N détent. prime	28	34	33	42	58	77	84	75	78	83
N total	169	189	182	194	199	215	228	235	236	247
% détent. prime	16,6%	18,0%	18,1%	21,6%	29,1%	35,8%	36,8%	31,9%	33,1%	33,6%
Prime moyenne	8 213	8 171	8 653	11 846	12 714	12 520	16 478	16 031	16 197	15 171
% du salaire	9,1%	8,6%	9,5%	12,1%	12,1%	11,6%	14,7%	13,7%	14,0%	12,3%
Titulaires 7 ans et +										
N détent. prime	102	89	95	98	106	112	117	113	102	107
N total	417	341	357	352	362	364	364	346	349	348
% détent. prime	24,5%	26,1%	26,6%	27,8%	29,3%	30,8%	32,1%	32,7%	29,2%	30,7%
Prime moyenne	5 020	6 790	7 090	7 830	7 838	10 404	11 279	12 475	12 987	15 126
% du salaire	5,5%	6,9%	7,0%	7,8%	7,1%	9,0%	10,3%	10,0%	10,4%	11,0%

Tableau 4 - Évolution selon le genre des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes										
N détenteur. prime	227	200	196	209	241	279	307	305	306	303
N total	891	801	797	792	826	852	868	840	847	851
% détenteur. prime	25,5%	25,0%	24,6%	26,4%	29,2%	32,7%	35,4%	36,3%	36,1%	35,6%
Prime moyenne	5 573	6 512	6 788	8 499	8 966	9 968	11 711	11 484	11 812	12 784
% salaire	7,2%	7,8%	7,9%	9,7%	9,6%	10,5%	12,3%	11,3%	11,6%	11,3%
Femmes										
N détenteur. prime	53	50	49	59	68	91	108	117	127	127
N total	346	320	328	355	371	395	409	410	423	435
% détenteur. prime	15,3%	15,6%	14,9%	16,6%	18,3%	23,0%	26,4%	28,5%	30,0%	29,2%
Prime moyenne	5 792	6 591	6 682	7 575	8 434	9 502	10 050	10 181	10 163	10 274
% salaire	9,0%	9,1%	9,2%	10,2%	9,9%	10,9%	11,7%	11,1%	11,3%	10,3%

Tableau 5 - Évolution selon le genre et le secteur des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
H. sciences pures										
N détent. prime	56	47	47	52	58	61	64	58	60	60
N total	207	162	154	148	155	159	153	145	150	150
% détent. prime	27,1%	29,0%	30,5%	35,1%	37,4%	38,4%	41,8%	40,0%	40,0%	40,0%
Prime moyenne	5 317	5 745	7 035	8 692	8 758	8 907	10 284	10 049	10 403	10 032
% du salaire	6,7%	6,7%	8,2%	9,8%	9,7%	10,1%	11,7%	11,0%	11,3%	10,0%
F. sciences pures										
N détent. prime	3	4	5	8	9	12	16	15	17	16
N total	22	18	17	19	20	24	27	28	27	27
% détent. prime	13,6%	22,2%	29,4%	42,1%	45,0%	50,0%	59,3%	53,6%	63,0%	59,3%
Prime moyenne	4 513	4 248	5 885	6 001	6 275	9 518	10 986	10 680	9 941	7 456
% du salaire	8,1%	7,5%	9,6%	9,7%	9,8%	11,3%	12,6%	11,3%	10,7%	8,2%
H. sc. sociales/psycho.										
N détent. prime	38	34	32	39	49	52	59	61	62	65
N total	169	159	150	151	161	161	172	170	169	163
% détent. prime	22,5%	21,4%	21,3%	25,8%	30,4%	32,3%	34,3%	35,9%	36,7%	39,9%
Prime moyenne	5 958	7 092	7 223	12 126	12 266	12 937	13 964	12 834	13 422	13 204
% du salaire	8,2%	9,5%	8,7%	13,4%	13,2%	13,0%	14,0%	12,5%	13,3%	11,9%
F. sc. sociales/psycho.										
N détent. prime	12	11	8	13	15	16	23	24	31	29
N total	66	67	63	68	78	77	80	77	86	91
% détent. prime	18,2%	16,4%	12,7%	19,1%	19,2%	20,8%	28,8%	31,2%	36,0%	31,9%
Prime moyenne	6 317	7 388	6 323	10 673	13 442	12 407	8 653	9 592	8 636	9 525
% du salaire	10,0%	10,3%	8,0%	14,1%	13,7%	12,4%	10,1%	9,9%	9,1%	9,1%
H. LSH										
N détent. prime	12	12	11	9	15	15	19	16	20	16
N total	105	93	94	91	91	91	97	95	96	95
% détent. prime	11,4%	12,9%	11,7%	9,9%	16,5%	16,5%	19,6%	16,8%	20,8%	16,8%
Prime moyenne	4 116	4 292	4 526	3 612	7 923	7 338	6 546	6 582	6 705	10 344
% du salaire	5,2%	4,9%	5,1%	4,3%	8,4%	7,8%	7,2%	6,8%	6,9%	8,2%
F. LSH										
N détent. prime	3	3	3	4	4	3	4	6	7	6
N total	47	40	40	39	41	43	45	49	50	48
% détent. prime	6,4%	7,5%	7,5%	10,3%	9,8%	7,0%	8,9%	12,2%	14,0%	12,5%
Prime moyenne	1 799	1 799	1 799	2 350	4 587	4 967	6 674	5 690	6 065	6 523
% du salaire	2,9%	2,7%	2,6%	3,5%	5,6%	5,6%	8,3%	6,9%	7,1%	6,8%
H. médecine										
N détent. prime	13	10	12	12	18	16	22	21	24	23
N total	152	151	161	161	169	179	177	166	178	185
% détent. prime	8,6%	6,6%	7,5%	7,5%	10,7%	8,9%	12,4%	12,7%	13,5%	12,4%
Prime moyenne	10 655	19 673	18 147	18 409	16 759	16 167	21 984	19 491	20 885	24 487
% du salaire	11,5%	15,8%	16,2%	16,3%	14,5%	13,8%	18,8%	15,2%	16,8%	17,9%
F. médecine										
N détent. prime	2	2	2	0	4	3	5	6	8	9
N total	70	69	72	80	86	93	94	95	98	104
% détent. prime	2,9%	2,9%	2,8%	0,0%	4,7%	3,2%	5,3%	6,3%	8,2%	8,7%
Prime moyenne	5 028	2 151	14 468	0	9 420	14 046	19 264	14 734	14 561	13 196
% du salaire	8,9%	3,7%	14,1%	0,0%	9,9%	15,5%	17,2%	14,5%	13,5%	11,5%

Tableau 5 - Évolution selon le genre et le secteur des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
H. médecine spéc.										
N détente. prime	69	63	61	63	67	77	80	91	81	81
N total	100	96	95	100	100	114	115	120	106	107
% détente. prime	69,0%	65,6%	64,2%	63,0%	67,0%	67,5%	69,6%	75,8%	76,4%	75,7%
Prime moyenne	6 341	6 404	6 239	6 911	6 890	7 311	7 790	8 486	8 416	9 109
% du salaire	8,5%	8,6%	8,1%	8,7%	7,8%	8,5%	9,7%	9,3%	8,9%	9,0%
F. médecine spéc.										
N détente. prime	20	17	19	21	24	29	32	36	34	35
N total	30	27	34	41	41	47	48	52	51	52
% détente. prime	66,7%	63,0%	55,9%	51,2%	58,5%	61,7%	66,7%	69,2%	66,7%	67,3%
Prime moyenne	6 855	7 181	7 180	8 401	8 022	7 846	7 561	8 012	8 877	9 368
% du salaire	10,4%	10,4%	11,2%	11,2%	10,0%	10,6%	10,7%	9,6%	10,9%	10,4%
H. sc. infirm. / éduc.										
N détente. prime	12	7	5	6	4	9	7	7	9	9
N total	47	36	33	31	34	33	35	35	37	37
% détente. prime	25,5%	19,4%	15,2%	19,4%	11,8%	27,3%	20,0%	20,0%	24,3%	24,3%
Prime moyenne	4 000	5 217	4 964	6 891	8 115	11 038	11 329	8 367	4 725	14 565
% du salaire	4,9%	6,0%	5,6%	7,8%	9,3%	10,6%	10,8%	7,4%	5,3%	10,4%
F. sc. infirm. / éduc.										
N détente. prime	11	8	7	9	8	12	14	12	12	13
N total	66	62	61	63	61	63	64	58	60	57
% détente. prime	16,7%	12,9%	11,5%	14,3%	13,1%	19,0%	21,9%	20,7%	20,0%	22,8%
Prime moyenne	5 112	5 864	5 871	6 777	6 927	6 992	7 676	7 070	8 005	6 466
% du salaire	7,8%	8,0%	7,1%	8,4%	7,8%	7,8%	9,2%	8,3%	9,9%	7,5%
H. droit										
N détente. prime	8	8	8	10	10	31	32	29	28	27
N total	30	30	29	33	34	35	33	31	30	30
% détente. prime	26,7%	26,7%	27,6%	30,3%	29,4%	88,6%	97,0%	93,5%	93,3%	90,0%
Prime moyenne	1 383	4 947	3 307	4 184	4 362	14 673	19 588	21 595	22 302	24 055
% du salaire	1,9%	4,7%	3,4%	5,6%	4,0%	14,6%	18,6%	18,8%	19,7%	19,4%
F. droit										
N détente. prime	2	2	2	2	2	14	13	15	15	15
N total	14	13	15	16	18	19	20	19	18	19
% détente. prime	14,3%	15,4%	13,3%	12,5%	11,1%	73,7%	65,0%	78,9%	83,3%	78,9%
Prime moyenne	4 435	3 967	3 500	3 500	2 554	12 653	17 931	18 990	18 407	19 474
% du salaire	5,1%	4,5%	3,9%	3,9%	2,6%	13,6%	18,2%	19,7%	20,0%	17,4%
H. autres										
N détente. prime	19	18	20	16	18	16	18	17	19	20
N total	81	74	81	77	82	80	86	78	81	84
% détente. prime	23,5%	24,3%	24,7%	20,8%	22,0%	20,0%	20,9%	21,8%	23,5%	23,8%
Prime moyenne	2 968	3 133	3 465	3 770	4 131	3 938	6 043	6 319	7 378	6 631
% du salaire	3,7%	4,0%	4,8%	5,0%	4,9%	4,7%	6,8%	6,7%	8,1%	6,5%
F. autres										
N détente. prime	0	3	3	2	2	2	1	3	3	4
N total	31	24	26	29	26	29	31	32	33	37
% détente. prime	0,0%	12,5%	11,5%	6,9%	7,7%	6,9%	3,2%	9,4%	9,1%	10,8%
Prime moyenne	0	14 897	9 515	3 180	3 180	3 180	5 072	6 681	7 004	11 837
% du salaire	0,0%	15,1%	10,1%	4,4%	4,0%	3,8%	5,7%	7,2%	7,3%	10,3%

Tableau 6 - Évolution selon le genre et le rang des proportions de détenteurs d'une prime de marché, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
H. adjoints										
N détente. prime	45	23	21	20	36	55	66	79	77	71
N total	123	85	84	82	119	143	158	161	166	152
% détente. prime	36,6%	27,1%	25,0%	24,4%	30,3%	38,5%	41,8%	49,1%	46,4%	46,7%
Prime moyenne	5 228	6 446	7 028	8 155	8 179	9 209	10 469	9 584	9 404	9 214
% du salaire	8,8%	10,2%	11,5%	12,9%	11,9%	13,2%	14,1%	12,4%	12,1%	11,1%
F. adjointes										
N détente. prime	20	19	18	16	21	32	45	47	58	50
N total	87	76	74	79	92	118	129	132	140	137
% détente. prime	23,0%	25,0%	24,3%	20,3%	22,8%	27,1%	34,9%	35,6%	41,4%	36,5%
Prime moyenne	6 879	5 280	5 140	6 905	7 240	7 762	7 235	6 855	6 894	6 751
% du salaire	11,1%	8,8%	9,3%	11,2%	10,7%	11,0%	10,4%	9,1%	9,5%	8,2%
H. agrégés										
N détente. prime	63	64	59	62	60	63	66	64	80	78
N total	279	276	265	258	245	243	232	217	225	244
% détente. prime	22,6%	23,2%	22,3%	24,0%	24,5%	25,9%	28,4%	29,5%	35,6%	32,0%
Prime moyenne	5 329	5 266	5 470	6 850	8 073	7 928	8 842	8 941	10 554	11 540
% du salaire	7,5%	7,3%	7,5%	9,0%	9,7%	9,4%	10,4%	9,9%	11,5%	11,3%
F. agrégées										
N détente. prime	17	18	18	26	26	28	29	36	34	37
N total	141	139	146	157	153	136	139	137	137	142
% détente. prime	12,1%	12,9%	12,3%	16,6%	17,0%	20,6%	20,9%	26,3%	24,8%	26,1%
Prime moyenne	5 684	7 491	7 470	7 508	7 816	8 005	9 082	9 116	8 976	9 741
% du salaire	8,3%	10,1%	9,8%	9,9%	9,3%	9,3%	10,5%	10,3%	10,5%	10,2%
H. titulaires										
N détente. prime	119	112	116	125	143	159	169	157	146	152
N total	482	431	439	437	445	449	460	447	447	448
% détente. prime	24,7%	26,0%	26,4%	28,6%	32,1%	35,4%	36,7%	35,1%	32,7%	33,9%
Prime moyenne	5 832	7 098	7 415	9 230	9 440	11 003	13 200	13 343	13 778	15 061
% du salaire	6,4%	7,3%	7,5%	9,2%	8,7%	9,8%	11,9%	10,9%	11,2%	11,3%
F. titulaires										
N détente. prime	11	11	12	15	21	30	32	31	34	38
N total	104	99	100	109	116	130	132	134	138	147
% détente. prime	10,6%	11,1%	12,0%	13,8%	18,1%	23,1%	24,2%	23,1%	24,6%	25,9%
Prime moyenne	4 363	7 919	8 244	7 405	10 394	12 662	14 780	16 682	16 954	15 482
% du salaire	5,1%	8,1%	8,5%	8,0%	9,7%	11,3%	13,6%	14,7%	15,0%	12,9%

**Annexe 2 : Tableaux incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire
de recherche du Canada**

Tableau 7 - Évolution de la proportion de détenteurs d'une prime, du montant moyen des primes, de la proportion du salaire constituée par les primes et de leur part de la masse salariale totale (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
N détenteur. prime	280	250	245	268	321	398	449	463	490	497
N total de prof.	1 237	1 121	1 125	1 147	1 197	1 247	1 277	125	127	1 286
% de prof. détenteur. prime	22,6%	22,3%	21,8%	23,4%	26,8%	31,9%	35,2%	37,0%	38,5%	38,6%
Prime moyenne (détenteur. prime seul.)	5 614	6 528	6 767	8 296	9 928	11 759	12 987	13 364	14 355	14 945
% du salaire	7,5%	8,0%	8,2%	9,8%	10,4%	11,8%	13,3%	12,7%	13,5%	12,8%
% masse salariale	1,8%	2,0%	2,0%	2,7%	3,4%	4,6%	5,6%	5,7%	6,4%	6,1%

Tableau 8 - Évolution selon le secteur des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Sciences pures										
N détente. prime	59	51	52	60	72	83	90	86	94	95
N total	229	180	171	167	175	183	180	173	177	177
% détente. prime	25,8%	28,3%	30,4%	35,9%	41,1%	45,4%	50,0%	49,7%	53,1%	53,7%
Prime moyenne	5 276	5 627	6 924	8 333	10 423	11 983	13 190	14 161	14 386	13 774
% du salaire	6,8%	6,7%	8,3%	9,8%	11,1%	12,2%	13,6%	13,5%	13,8%	12,3%
Sc. sociales/psycho.										
N détente. prime	50	46	40	53	69	74	89	92	101	102
N total	235	226	213	219	239	238	252	247	255	254
% détente. prime	21,3%	20,4%	18,8%	24,2%	28,9%	31,1%	35,3%	37,2%	39,6%	40,2%
Prime moyenne	6 044	7 162	7 043	11 770	14 225	14 835	14 196	13 608	14 012	14 169
% du salaire	8,6%	9,7%	8,5%	13,6%	14,3%	14,0%	13,9%	12,7%	13,2%	12,2%
LSH										
N détente. prime	15	15	14	13	20	21	26	26	31	27
N total	152	133	134	130	132	134	142	144	146	143
% détente. prime	9,9%	11,3%	10,4%	10,0%	15,2%	15,7%	18,3%	18,1%	21,2%	18,9%
Prime moyenne	3 653	3 794	3 942	3 223	7 610	9 036	8 302	8 317	8 172	11 219
% du salaire	4,8%	4,5%	4,6%	4,0%	8,3%	9,6%	9,1%	8,7%	8,4%	9,7%
Médecine										
N détente. prime	15	12	14	12	23	25	37	38	54	58
N total	222	220	233	241	255	272	271	261	276	289
% détente. prime	6,8%	5,5%	6,0%	5,0%	9,0%	9,2%	13,7%	14,6%	19,6%	20,1%
Prime moyenne	9 905	16 752	17 622	18 409	16 711	23 585	25 585	26 795	29 615	29 587
% du salaire	11,1%	13,8%	15,9%	16,3%	14,4%	18,9%	21,8%	20,5%	22,7%	21,7%
Médecine spéc.										
N détente. prime	89	80	80	85	92	109	119	133	119	121
N total	130	123	129	141	141	161	163	172	157	159
% détente. prime	68,5%	65,0%	62,0%	60,3%	65,2%	67,7%	73,0%	77,3%	75,8%	76,1%
Prime moyenne	6 456	6 569	6 463	7 279	7 185	7 834	8 171	8 739	8 975	9 487
% du salaire	8,9%	9,0%	8,8%	9,4%	8,4%	9,4%	10,4%	9,7%	9,9%	9,7%
Sc. infirm. / éduc.										
N détente. prime	23	15	12	15	12	22	23	21	23	24
N total	113	98	94	94	95	96	99	93	97	94
% détente. prime	20,4%	15,3%	12,8%	16,0%	12,6%	22,9%	23,2%	22,6%	23,7%	25,5%
Prime moyenne	4 531	5 562	5 493	6 823	7 323	9 693	10 077	8 972	7 535	10 839
% du salaire	6,3%	7,1%	6,5%	8,2%	8,3%	9,7%	10,7%	9,0%	8,4%	9,4%
Droit										
N détente. prime	10	10	10	12	13	46	46	46	45	45
N total	44	43	44	49	52	54	53	50	48	49
% détente. prime	22,7%	23,3%	22,7%	24,5%	25,0%	85,2%	86,8%	92,0%	93,8%	91,8%
Prime moyenne	1 993	4 751	3 345	4 070	6 825	14 609	19 564	21 546	21 790	23 486
% du salaire	2,5%	4,6%	3,5%	5,4%	5,9%	14,6%	18,8%	19,6%	20,2%	19,3%
Autres										
N détente. prime	19	21	23	18	20	18	19	20	23	25
N total	112	98	107	106	108	109	117	110	114	121
% détente. prime	17,0%	21,4%	21,5%	17,0%	18,5%	16,5%	16,2%	18,2%	20,2%	20,7%
Prime moyenne	2 968	4 814	4 254	3 704	4 036	3 854	5 992	6 373	8 356	7 599
% du salaire	3,7%	5,6%	5,5%	4,9%	4,8%	4,6%	6,8%	6,8%	8,7%	7,2%

Tableau 9 - Évolution selon le rang associé à l'ancienneté des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Adjoints										
N détent. prime	65	42	39	36	57	87	112	128	141	131
N total	210	161	158	161	211	261	287	293	306	289
% détent. prime	31,0%	26,1%	24,7%	22,4%	27,0%	33,3%	39,0%	43,7%	46,1%	45,3%
Prime moyenne	5 736	5 918	6 157	7 599	7 833	8 677	9 255	9 042	8 974	8 729
% du salaire	9,5%	9,6%	10,5%	12,1%	11,4%	12,4%	12,7%	11,5%	11,7%	10,5%
Agrégés 6 ans et -										
N détent. prime	56	60	55	66	69	74	79	86	102	112
N total	262	277	266	276	262	244	232	223	236	265
% détent. prime	21,4%	21,7%	20,7%	23,9%	26,3%	30,3%	34,1%	38,6%	43,2%	42,3%
Prime moyenne	6 548	6 656	7 047	8 323	9 710	10 712	13 038	12 935	14 688	14 516
% du salaire	9,4%	9,2%	9,5%	10,9%	11,5%	12,2%	14,4%	13,6%	15,2%	13,9%
Agrégés 7 ans et +										
N détent. prime	24	22	22	22	19	23	26	27	27	23
N total	158	138	145	139	136	135	139	131	126	121
% détent. prime	15,2%	15,9%	15,2%	15,8%	14,0%	17,0%	18,7%	20,6%	21,4%	19,0%
Prime moyenne	2 738	3 297	3 163	3 206	3 294	4 249	4 701	5 281	5 522	10 846
% du salaire	3,8%	4,5%	4,3%	4,4%	4,1%	5,0%	5,5%	5,5%	6,0%	8,6%
Titulaires 6 ans et -										
N détent. prime	28	34	33	42	61	88	95	88	96	101
N total	169	189	182	194	199	215	228	235	236	247
% détent. prime	16,6%	18,0%	18,1%	21,6%	30,7%	40,9%	41,7%	37,4%	40,7%	40,9%
Prime moyenne	8 213	8 171	8 653	11 846	14 236	16 308	18 658	20 421	20 169	19 010
% du salaire	9,1%	8,6%	9,5%	12,1%	13,1%	14,1%	16,2%	16,3%	16,5%	14,6%
Titulaires 7 ans et +										
N détent. prime	102	89	95	98	113	123	129	125	120	126
N total	417	341	357	352	362	364	364	346	349	348
% détent. prime	24,5%	26,1%	26,6%	27,8%	31,2%	33,8%	35,4%	36,1%	34,4%	36,2%
Prime moyenne	5 020	6 790	7 090	7 830	9 800	12 698	13 615	14 846	17 846	19 370
% du salaire	5,5%	6,9%	7,0%	7,8%	8,4%	10,6%	11,8%	11,6%	13,3%	13,4%

Tableau 10 - Évolution selon le genre des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes										
N détent. prime	227	200	196	209	252	303	337	340	350	357
N total	891	801	797	792	826	852	868	840	847	851
% détent. prime	25,5%	25,0%	24,6%	26,4%	30,5%	35,6%	38,8%	40,5%	41,3%	42,0%
Prime moyenne	5 573	6 512	6 788	8 499	10 212	12 193	13 722	14 172	15 331	16 153
% salaire	7,2%	7,8%	7,9%	9,7%	10,4%	11,9%	13,7%	13,1%	13,8%	13,4%
Femmes										
N détent. prime	53	50	49	59	69	95	112	123	140	140
N total	346	320	328	355	371	395	409	410	423	435
% détent. prime	15,3%	15,6%	14,9%	16,6%	18,6%	24,1%	27,4%	30,0%	33,1%	32,2%
Prime moyenne	5 792	6 591	6 682	7 575	8 892	10 378	10 774	11 131	11 916	11 865
% salaire	9,0%	9,1%	9,2%	10,2%	10,2%	11,5%	12,2%	11,6%	12,6%	11,4%

Tableau 11 - Évolution selon le genre et le rang des proportions de détenteurs d'une prime, des montants moyens des primes et de la proportion du salaire constituée par les primes (incluant les primes de marché et les primes liées à une chaire de recherche du Canada)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
H. adjoints										
N détente. prime	45	23	21	20	36	55	67	81	80	77
N total	123	85	84	82	119	143	158	161	166	152
% détente. prime	36,6%	27,1%	25,0%	24,4%	30,3%	38,5%	42,4%	50,3%	48,2%	50,7%
Prime moyenne	5 228	6 446	7 028	8 155	8 179	9 209	10 611	10 310	10 214	9 711
% du salaire	8,8%	10,2%	11,5%	12,9%	11,9%	13,2%	14,3%	13,0%	12,8%	11,6%
F. adjointes										
N détente. prime	20	19	18	16	21	32	45	47	61	54
N total	87	76	74	79	92	118	129	132	140	137
% détente. prime	23,0%	25,0%	24,3%	20,3%	22,8%	27,1%	34,9%	35,6%	43,6%	39,4%
Prime moyenne	6 879	5 280	5 140	6 905	7 240	7 762	7 235	6 855	7 348	7 328
% du salaire	11,1%	8,8%	9,3%	11,2%	10,7%	11,0%	10,4%	9,1%	10,3%	9,0%
H. agrégés										
N détente. prime	63	64	59	62	62	69	76	76	91	94
N total	279	276	265	258	245	243	232	217	225	244
% détente. prime	22,6%	23,2%	22,3%	24,0%	25,3%	28,4%	32,8%	35,0%	40,4%	38,5%
Prime moyenne	5 329	5 266	5 470	6 850	8 538	9 655	11 695	12 038	13 297	14 709
% du salaire	7,5%	7,3%	7,5%	9,0%	10,2%	10,9%	12,9%	12,5%	13,7%	13,6%
F. agrégées										
N détente. prime	17	18	18	26	26	28	29	37	38	41
N total	141	139	146	157	153	136	139	137	137	142
% détente. prime	12,1%	12,9%	12,3%	16,6%	17,0%	20,6%	20,9%	27,0%	27,7%	28,9%
Prime moyenne	5 684	7 491	7 470	7 508	7 816	8 005	9 082	9 194	11 508	12 014
% du salaire	8,3%	10,1%	9,8%	9,9%	9,3%	9,3%	10,5%	10,4%	12,3%	11,7%
H. titulaires										
N détente. prime	119	112	116	125	152	177	188	178	176	184
N total	482	431	439	437	445	449	460	447	447	448
% détente. prime	24,7%	26,0%	26,4%	28,6%	34,2%	39,4%	40,9%	39,8%	39,4%	41,1%
Prime moyenne	5 832	7 098	7 415	9 230	11 300	14 101	15 610	16 798	18 774	19 599
% du salaire	6,4%	7,3%	7,5%	9,2%	10,0%	11,8%	13,5%	13,0%	14,3%	13,9%
F. titulaires										
N détente. prime	11	11	12	15	22	34	36	36	40	43
N total	104	99	100	109	116	130	132	134	138	147
% détente. prime	10,6%	11,1%	12,0%	13,8%	19,0%	26,2%	27,3%	26,9%	29,0%	29,3%
Prime moyenne	4 363	7 919	8 244	7 405	11 740	14 738	16 505	18 976	19 336	17 542
% du salaire	5,1%	8,1%	8,5%	8,0%	10,6%	12,9%	14,8%	16,1%	16,4%	14,0%