

Rémunération des chargés de cours de l'UQÀM

Le 23 février 2010

Table des matières

Faits saillants.....	3
Objectif de l'étude	5
Méthodologie	6
Mécanismes de progression salariale.....	7
Salaire des chargés de cours.....	8
Politique de remboursement de frais.....	14
Indemnité de vacances	15
Assurance collective	16
Allocation de départ à la retraite.....	19
Régime de retraite	21

H:\Pratiques\CP_Activités de la pratique\Projets\Travaux courants\Clients autres bureaux\UQAM\chargés de cours\Rapport chargés de cours_V3.doc

Dans ce document, le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

© Aon Conseil 2010 – Tous droits réservés

Le présent document contient des renseignements confidentiels et des secrets commerciaux qui sont protégés par des droits d'auteur appartenant à Aon Conseil. Il doit demeurer strictement confidentiel et ne doit servir que pour vos besoins internes ainsi qu'aux fins pour lesquelles il a été créé. Aucune partie du présent document ne peut être divulguée à un tiers ni reproduite par quelque moyen que ce soit sans le consentement écrit préalable de Aon Conseil.

Faits saillants

Objectif

Comparer la rémunération des chargés de cours de l'UQÀM à celle des chargés de cours d'autres universités québécoises.

Méthodologie

Analyse de conventions collectives, comparaison d'échelles de traitement à différents moments de la carrière, validation des données auprès de représentants des universités participantes, rencontre de membres de l'exécutif du syndicat pour bien saisir leurs attentes et leurs préoccupations.

L'appellation « autres universités » correspond aux universités hors du réseau de l'UQ.

Principaux constats

Salaire

L'UQÀM offre une échelle salariale qui augmente à mesure qu'augmente le nombre de points qu'accumule le chargé de cours. Dans l'échantillon de comparaison, certaines universités ont des échelles salariales similaires et d'autres offrent un taux unique. De façon générale, nous constatons que, d'une part, le minimum de l'échelle salariale de l'UQÀM se retrouve dans la zone inférieure du marché et que, d'autre part, le maximum de l'échelle se situe dans la zone supérieure de ce même marché.

En comparant le taux versé selon le nombre de charges de cours données (le service), on constate que l'UQÀM :

- paie moins que le groupe de comparaison pour les premières charges de cours données;
- paie comme le groupe (à ± 3 % du marché, selon le degré de scolarité) à compter du 75^e cours donné;
- paie plus que le groupe lorsque le nombre de charges de cours données est au-delà de 75 charges.

Pour bien saisir le positionnement du salaire des chargés de cours de l'UQÀM, nous avons imaginé des carrières types de 10, de 75 et de 150 cours, pour des personnes détenant une maîtrise.

Le salaire se compare ainsi :

- Pour une carrière de 10 cours, l'UQÀM paie 9 % de moins que le groupe;
- Pour une carrière de 75 cours, l'UQÀM paie 5 % de moins que le groupe;
- Pour une carrière de 150 cours, l'UQÀM paie pratiquement comme le groupe (1 % de moins).

Faits saillants

Politique de remboursement de frais

L'UQÀM ne rembourse aucuns frais comme dans les autres universités. Les autres universités du réseau accordent un montant pour des fournitures. Le montant représente une infime fraction du salaire annuel. Ceci est plus symbolique que significatif.

Indemnité de vacances

Toutes les universités versent une indemnité de 8 %, soit sur le salaire hebdomadaire, soit par paiement séparé.

Assurance collective

Pratiquement toutes les universités offrent de l'assurance collective bien que l'assurance médicaments ne paraisse offerte que dans le réseau, sauf exception.

Allocation de départ à la retraite

Toutes les universités, sauf deux, accordent une indemnité de départ qui serait équivalente à une année de salaire comme chargé de cours.

Régime de retraite

Toutes les universités offrent un régime de retraite. Bien que les formules diffèrent, la portion offerte par l'UQÀM s'apparente à la portion offerte par les autres universités et, comme état de fait, par ce qu'offrent les universités du réseau.

Objectif de l'étude

L'étude consiste à analyser la rémunération offerte aux chargés de cours de l'UQÀM et de la comparer à celle pratiquée dans les universités du Québec suivantes :

Du réseau de l'UQ

- UQAC
- UQAR
- UQAT
- UQO
- UQTR

Les autres

- Université Concordia
- Université de Montréal
- Université de Sherbrooke
- Université Laval

Les éléments de rémunération comparés sont les suivants :

- Rémunération directe, soit les taux ou les échelles salariales applicables
- Mécanismes de progression salariale
- Politique de remboursement de frais
- Indemnité de vacances
- Régime de retraite
 - Admissibilité
 - Types de régimes
 - Principales caractéristiques
- Allocation de départ à la retraite
 - Admissibilité
 - Modalités
 - Valeur
- Assurance collective
 - Admissibilité
 - Principales couvertures
 - Contribution de l'employeur

Méthodologie

Pour procéder à la présente étude, nous avons :

- analysé les conventions collectives des universités participantes;
- analysé les documents soumis par la direction;
- rencontré des membres de l'exécutif syndical pour comprendre leurs attentes et leurs principales préoccupations;
- comparé les différentes échelles de traitement, à différents moments de la carrière du chargé de cours puisque toutes les universités n'ont pas des échelles avec le même nombre d'échelons et avec les mêmes mécanismes de progression salariale.

Nous présentons les données salariales sous deux angles :

- pour l'ensemble des universités faisant l'objet de l'étude;
- pour le réseau de l'UQ uniquement.

Nous n'avons pas considéré :

- les chargés de cours de facultés qui offrent des taux spécifiques à leur champ d'activité (ex. : médecine, ingénierie, droit, optométrie, médecine dentaire);
- le statut du « chargé de cours annuel » (UQTR), celui qui signe un contrat d'emploi pour un an et dont les tâches peuvent être élargies.

Certaines universités ont deux profils de chargés de cours :

- Chargés de cours « en simple emploi » c'est-à-dire que l'emploi principal consiste à donner des charges de cours, pour un même employeur;
- Chargés de cours « en double emploi », c'est-à-dire une personne qui, outre les charges de cours qu'elle donne, occupe un emploi à temps plein.

Ceux dits « en emploi » n'ont pas, normalement, un historique d'emploi très long à titre de chargé de cours.

Pour fins d'analyse et de comparaison :

- nous présentons des données pour ces deux profils. Pour ce qui est du profil « simple emploi », nous avons retenu, comme méthode de comparaison, d'établir ce que serait le taux payé, par université, pour une personne ayant donné 10 charges de cours, 75 charges de cours et 150 charges de cours, en tenant compte de son niveau de scolarité.
- pour le profil « en double emploi », nous avons établi ce que serait le taux payé au chargé de cours ayant donné, pour la même université, deux charges de cours, réparties sur deux trimestres.

Mécanismes de progression salariale

Là où il y a des échelles salariales avec échelons, la progression salariale est fonction d'un nombre de points cumulés. Dans certaines universités, ces points s'accumulent selon le nombre de charges de cours données. Dans d'autres universités, les chargés de cours cumulent aussi, pour fins de progression salariale, des points pour chacun des trimestres où ils donnent des charges de cours.

	1 point/cours	1 point/trimestre	Échelles selon niveau de scolarité	Taux unique
UQÀM	√	√	Une seule échelle, mais la scolarité détermine le point de départ dans l'échelle : <ul style="list-style-type: none"> • baccalauréat ou moins = échelon 0 • maîtrise = échelon 2 • doctorat = échelon 5 	
UQTR	√		Trois échelles : baccalauréat, maîtrise, doctorat	
UQAC	√	√	Trois échelles : baccalauréat, maîtrise, doctorat	
UQAR	√	√	Trois échelles : baccalauréat, maîtrise, doctorat	
UQO				√
UQAT				√
Concordia				√
Laval				√
UdeM				√
UdeS	√			

L'effet des mécanismes est pris en compte à la page suivante.

Salaire des chargés de cours

1. Salaire

Nous présentons les taux en vigueur en 2009. Pour toutes les universités, les montants présentés incluent l'indemnité de vacances de 8 %.

a) Échelles salariales

Le tableau suivant présente ce que sont les minimums et maximums des différentes échelles salariales/taux et les compare avec l'échelle de l'UQÀM.

Minimum																
	UQÀM	Concordia	UdeS	U Laval	UDM	UQTR	UQAC	UQO	UQAT	UQAR	Médiane Toutes	Comparatio UQÀM/Toutes	Médiane Réseau	Comparatio UQÀM/Réseau	Médiane Hors réseau	Comparatio UQÀM/Hors réseau
Baccalauréat	6 648 \$	7 582 \$	7 084 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 590 \$	7 696 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 716 \$	7 582 \$	88%	7 716 \$	86%	7 517 \$	88%
Maîtrise	6 883 \$	7 582 \$	7 084 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 701 \$	7 859 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 780 \$	7 582 \$	91%	7 859 \$	88%	7 517 \$	92%
Doctorat	7 233 \$	7 582 \$	7 084 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 794 \$	8 023 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 877 \$	7 582 \$	95%	7 930 \$	91%	7 517 \$	96%

Maximum																
	UQÀM	Concordia	UdeS	U Laval	UDM	UQTR	UQAC	UQO	UQAT	UQAR	Médiane Toutes	Comparatio UQÀM/Toutes	Médiane Réseau	Comparatio UQÀM/Réseau	Médiane Hors réseau	Comparatio UQÀM/Hors réseau
Baccalauréat	8 984 \$	7 582 \$	8 804 \$	7 529 \$	7 506 \$	8 253 \$	8 664 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	8 000 \$	112%	8 109 \$	111%	7 555 \$	119%
Maîtrise	8 984 \$	7 582 \$	8 804 \$	7 529 \$	7 506 \$	8 462 \$	8 664 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	8 000 \$	112%	8 109 \$	111%	7 555 \$	119%
Doctorat	8 984 \$	7 582 \$	8 804 \$	7 529 \$	7 506 \$	9 128 \$	8 664 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	8 000 \$	112%	8 109 \$	111%	7 555 \$	119%

Toutefois, les échelles salariales ne présentent qu'une facette de la politique salariale des universités, en raison de leurs différences importantes sur le nombre d'échelons et les modalités de progression salariale. Pour mieux évaluer le caractère concurrentiel de la rémunération à l'UQÀM, nous avons identifié ce que serait le salaire du chargé de cours, dans chacune des universités, selon différents scénarios qui sont présentés en b), en c) et en d).

Salaire des chargés de cours

b) Profils selon le service

Les trois scénarios qui suivent présentent ce que serait le taux du chargé de cours, selon un nombre donné de charges de cours, en prenant comme hypothèse que la personne enseigne trois trimestres/année.

		UQÀM	Concordia	UdeS ¹	U Laval	UdeM	UQTR	UQAC	UQO	UQAT	UQAR	Médiane Toutes	Comparatio UQÀM/Toutes	Médiane Réseau	Comparatio UQÀM/Réseau	Médiane Hors réseau	Comparatio UQÀM/Hors réseau
Nbre de charges: 10	Baccalauréat	6 748 \$	7 582 \$	7 225 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 718 \$	7 765 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 748 \$	7 582 \$	89%	7 765 \$	87%	7 517 \$	90%
	Maîtrise	6 986 \$	7 582 \$	7 225 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 848 \$	7 947 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 812 \$	7 582 \$	92%	7 930 \$	88%	7 517 \$	93%
	Doctorat	7 341 \$	7 582 \$	7 725 \$	7 529 \$	7 506 \$	7 006 \$	8 166 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 910 \$	7 725 \$	95%	7 930 \$	93%	7 555 \$	97%
Nbre de charges: 75	Baccalauréat	7 676 \$	7 582 \$	8 055 \$	7 529 \$	7 506 \$	7 486 \$	8 126 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	7 930 \$	97%	8 000 \$	96%	7 555 \$	102%
	Maîtrise	7 904 \$	7 582 \$	8 055 \$	7 529 \$	7 506 \$	7 728 \$	8 409 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	7 930 \$	100%	8 000 \$	99%	7 555 \$	105%
	Doctorat	8 247 \$	7 582 \$	8 555 \$	7 529 \$	7 506 \$	8 280 \$	8 664 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	8 000 \$	103%	8 109 \$	102%	7 555 \$	109%
Nbre de charges: 150	Baccalauréat	8 694 \$	7 582 \$	8 804 \$	7 529 \$	7 506 \$	8 253 \$	8 508 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	8 000 \$	109%	8 109 \$	107%	7 555 \$	115%
	Maîtrise	8 896 \$	7 582 \$	8 804 \$	7 529 \$	7 506 \$	8 462 \$	8 664 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	8 000 \$	111%	8 109 \$	110%	7 555 \$	118%
	Doctorat	8 984 \$	7 582 \$	8 804 \$	7 529 \$	7 506 \$	9 128 \$	8 664 \$	8 000 \$	7 930 \$	8 109 \$	8 000 \$	112%	8 109 \$	111%	7 555 \$	119%

c) Profil « occasionnel »

Scénario : Taux payé à un chargé de cours qui a déjà donné deux charges, sur deux trimestres.

		UQÀM	Concordia	UdeS ¹	U Laval	UDM	UQTR	UQAC	UQO	UQAT	UQAR	Médiane Toutes	Comparatio UQÀM/Toutes	Médiane Réseau	Comparatio UQÀM/Réseau	Médiane Hors réseau	Comparatio UQÀM/Hors réseau
Baccalauréat	6 648 \$	7 582 \$	7 084 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 590 \$	7 696 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 716 \$	7 582 \$	88%	7 716 \$	86%	7 517 \$	88%	
Maîtrise	6 883 \$	7 582 \$	7 084 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 701 \$	7 859 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 780 \$	7 582 \$	91%	7 859 \$	88%	7 517 \$	92%	
Doctorat	7 233 \$	7 582 \$	7 084 \$	7 529 \$	7 506 \$	6 794 \$	8 023 \$	8 000 \$	7 930 \$	7 877 \$	7 582 \$	95%	7 930 \$	91%	7 517 \$	96%	

¹ Le taux inclut la prime de 500 \$ pour le chargé de cours qui détient un grade de doctorat, jusqu'à concurrence du maximum de l'échelle.

Salaire des chargés de cours

d) Carrières types

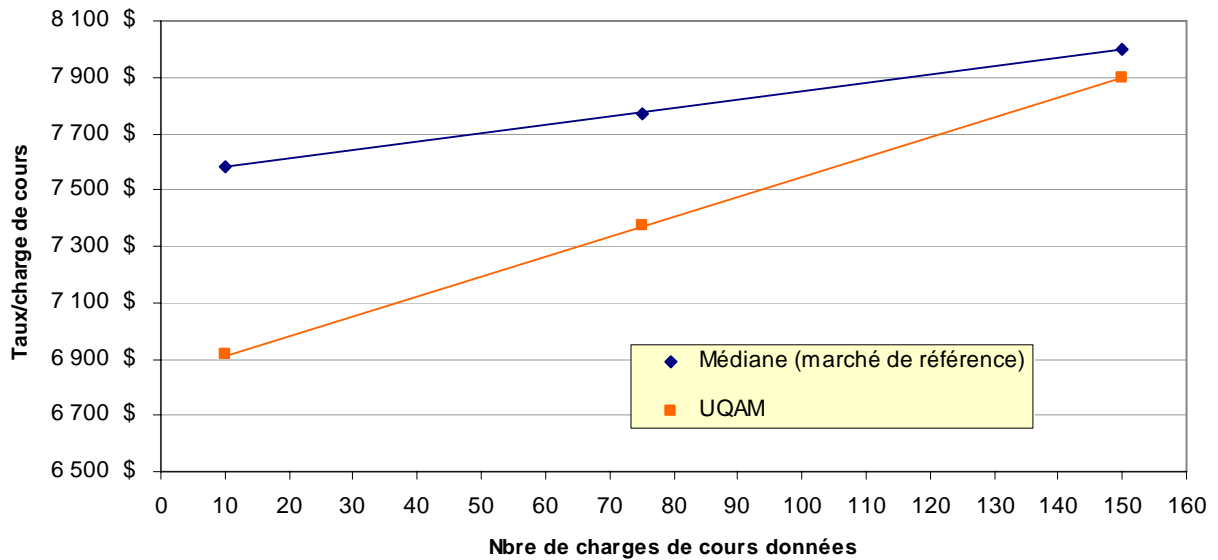
Le tableau qui suit illustre ce que serait le taux moyen gagné d'un chargé de cours qui détient une maîtrise, et qui aurait donné 10, 75 et 150 charges de cours, pour chacune des universités, ainsi que le positionnement de l'UQÀM vis-à-vis de ces universités.

Taux moyen gagné

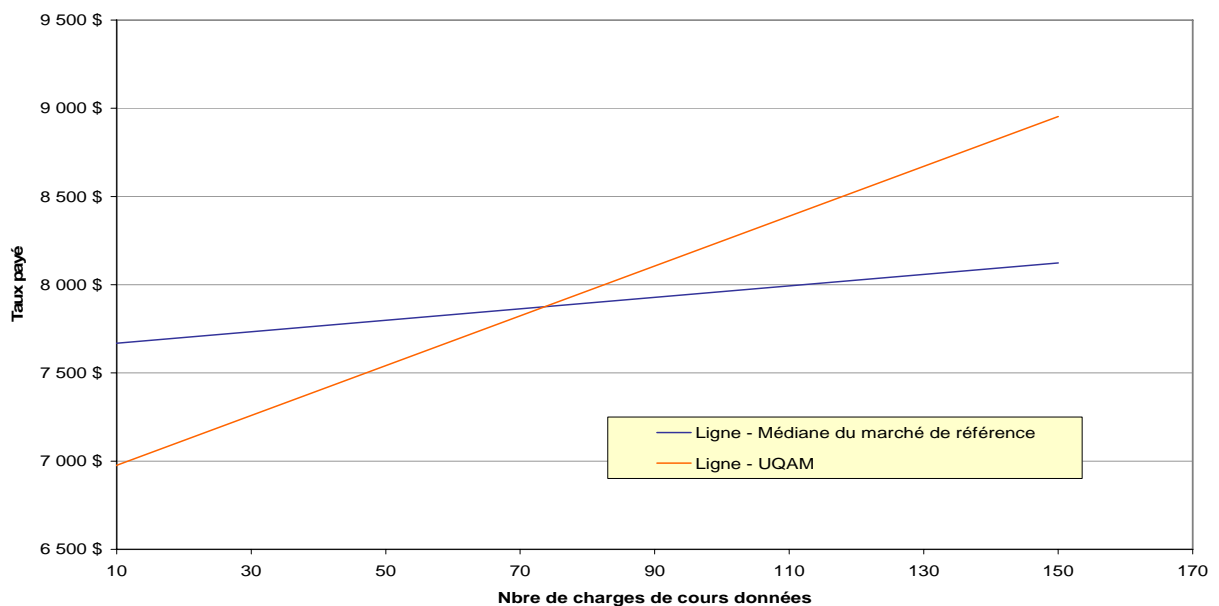
	UdeM	U Laval	UdeS	Concordia	UQO	UQTR	UQAR	UQAT	UQAC	UQÀM	Médiane Toutes	Médiane Réseau	Médiane Hors réseau
150 cours	7 506 \$	7 529 \$	8 045 \$	7 582 \$	8 000 \$	8 327 \$	8 041 \$	7 930 \$	8 359 \$	7 887 \$	8 000 \$	8 041 \$	7 555 \$
UQÀM/ Université	105%	105%	98%	104%	99%	95%	98%	99%	94%		99%	98%	104%
75 cours	7 506 \$	7 529 \$	7 540 \$	7 582 \$	8 000 \$	7 770 \$	7 973 \$	7 930 \$	8 138 \$	7 358 \$	7 770 \$	7 973 \$	7 930 \$
UQÀM/ Université	98%	98%	98%	97%	92%	95%	92%	93%	90%		95%	92%	98%
10 cours	7 506 \$	7 529 \$	7 112 \$	7 582 \$	8 000 \$	7 253 \$	7 796 \$	7 930 \$	7 895 \$	6 903 \$	7 582 \$	7 895 \$	7 796 \$
UQÀM/ Université	92%	92%	97%	91%	86%	95%	89%	87%	87%		91%	87%	97%

Salaire des chargés de cours

Taux moyen gagné



Représentation graphique des taux payés selon le nombre de charges de cours données



Salaire des chargés de cours

2. L'indexation des échelles salariales

Pour les universités qui ont déjà statué sur les rehaussements futurs des échelles salariales, ce sont les paramètres salariaux qui seront appliqués par le gouvernement du Québec (PSG) aux employés des secteurs public et parapublic qui s'appliqueront (le Gouvernement n'a toutefois pas encore établi ces paramètres) pour ces dernières.

Le tableau suivant indique à partir de quel moment les taux ou les échelles salariales seront indexées.

	Années d'application de l'indexation
UQÀM	2010-2011
UQTR	Non disponible
UQAC	PSG du 1 ^{er} janvier 2010 au 31 mai 2012
UQO	PSG au 1 ^{er} janvier 2010
UQAT	PSG au 1 ^{er} janvier de 2009 à 2012
UQAR	PSG du 1 ^{er} janvier 2010
Concordia	Non disponible
Laval	Premier jour de la session d'été de 2010 <ul style="list-style-type: none">• Rémunération égale à la moyenne pondérée par la masse salariale de la rémunération d'une charge de cours de 45 heures dans les autres universités québécoises syndiquées qui ont un mode de rémunération à forfait. Si le montant appliqué par le gouvernement du Québec est le plus élevé, c'est cette formule d'indexation qui s'applique.
UdeM	Non disponible ¹
UdeS	PSG du 1 ^{er} janvier 2011 au 31 mai 2011

¹ Actuellement en négociation

Salaire des chargés de cours

Conclusion sur ce volet

L'UQÀM offre une échelle salariale qui augmente à mesure qu'augmente le nombre de points qu'accumule le chargé de cours. Dans l'échantillon de comparaison, certaines universités ont des échelles salariales similaires et d'autres offrent un taux unique. De façon générale, nous constatons que, d'une part, le minimum de l'échelle salariale de l'UQÀM se retrouve dans la zone inférieure du marché et que, d'autre part, le maximum de l'échelle se situe dans la zone supérieure de ce même marché.

En comparant le taux versé selon le nombre de charges de cours données (le service), on constate que l'UQÀM :

- paie moins que le groupe de comparaison pour les premières charges de cours données;
- paie comme le groupe (à ± 3 % du marché, selon le degré de scolarité) à compter du 75^e cours donné;
- paie plus que le groupe lorsque le nombre de charges de cours données est au-delà de 75 charges.

Pour bien saisir le positionnement du salaire des chargés de cours de l'UQÀM, nous avons imaginé des carrières types de 10, de 75 et de 150 cours, pour des personnes détenant une maîtrise.

Le salaire se compare ainsi :

- Pour une carrière de 10 cours, l'UQÀM paie 9 % de moins que le groupe;
- Pour une carrière de 75 cours, l'UQÀM paie 5 % de moins que le groupe;
- Pour une carrière de 150 cours, l'UQÀM paie pratiquement comme le groupe (1 % de moins).

Politique de remboursement de frais

Certaines universités ont convenu du remboursement de certains frais à savoir les fournitures, l'abonnement à Internet haute vitesse et la cotisation à un ordre professionnel. Le tableau qui suit résume les montants et les modalités qui entourent les politiques.

	Fournitures	Abonnement à Internet haute vitesse	Cotisation ordre professionnel
UQÀM	–	–	–
UQTR	• 50 \$/charge de cours ¹	–	–
UQAC	• 70 \$/charge de cours	–	–
UQO	• 50 \$/charge de cours	–	–
UQAT	• 65 \$/charge de cours	–	–
UQAR	• 70 \$/charge de cours	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les chargés de cours « en simple emploi » seulement • Remboursement, pour la durée du trimestre, sur présentation de factures 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les chargés de cours « en simple emploi » seulement • 1/6 de la cotisation annuelle, pour chaque trimestre où l'appartenance à cet ordre est expressément requise dans les EQE d'au moins 1 cours assumé durant le trimestre
Concordia	–	–	–
Laval	–	–	–
UdeM	–	–	–
UdeS	–	–	–

¹ Il peut arriver que, dans certains cas, la charge puisse être différente de 45 heures.

Conclusion sur ce volet

L'UQÀM ne rembourse aucuns frais comme dans les autres universités. Les autres universités du réseau accordent un montant pour des fournitures. Le montant représente une infime fraction du salaire annuel. Ceci est plus symbolique que significatif.

Indemnité de vacances

Toutes les universités, incluant l'UQÀM, prévoient une indemnité de 8 % pour les vacances. La plupart des universités incluent cette indemnité dans le traitement à l'exception de l'Université Laval, de l'UQTR et de l'UQR, où l'indemnité est payée séparément.

Conclusion sur ce volet

Toutes les universités versent une indemnité de 8 %, soit sur le salaire hebdomadaire, soit par paiement séparé.

Assurance collective

1. Assurance salaire courte durée

Tous les établissements du réseau de l'UQ ont, pour leurs chargés de cours, un régime d'assurance salaire.

En bref, ce régime prévoit :

- le partage du coût total de l'assurance collective des primes à 50 %-50 % (employé-employeur).
 - la portion assurance salaire courte durée est assumée à 100 % par l'employé.
- plein traitement pour les 28 premiers jours puis 85 % du traitement pour une période maximale de trois trimestres, incluant celui où l'invalidité a débuté.

Dans les autres universités :

À l'Université Concordia

- Le partage du coût des primes à 50 %-50 % (employé-employeur).
- Un mois de congé de maladie avec plein traitement puis 85 % du traitement.
 - Pour une période maximale de deux trimestres (si des cours lui ont été attribués pendant deux trimestres consécutifs), incluant celui où l'invalidité a débuté, si le chargé de cours **cumule au moins 75 points**
 - Pour le trimestre en cours, si le chargé de cours **cumule moins de 75 points**.

À l'Université Laval

- Congé de maladie sans perte de salaire.
- Plein traitement pour une période maximale de trois trimestres, incluant celui où l'invalidité a débuté.

À l'Université de Montréal

- Congé de maladie sans perte de salaire.
- Plein traitement pour une période maximale de trois trimestres, incluant celui où l'invalidité a débuté.

Assurance collective

À l'Université de Sherbrooke

- Congé de maladie sans perte de salaire.
- Le chargé de cours reçoit 100 % de son salaire pour le trimestre où l'invalidité a débuté et, pour les deux autres trimestres suivants, il reçoit un montant forfaitaire basé sur le salaire moyen des deux dernières années.

2. Assurance salaire longue durée

À l'UQTR, les chargés de cours peuvent, de plus, adhérer à une assurance salaire longue durée. Toutefois, pour y être admissible, il faut avoir donné quatre cours durant les deux années qui précèdent l'invalidité. La prestation est de 75 % du salaire brut établi, pour une durée maximale de 24 mois. L'UQTR est la seule université à rapporter ce type de protection.

- Partage du paiement à 50 %-50 % (employé-employeur).

3. Assurance médicaments

Les universités faisant partie de l'UQ offrent toutes un régime d'assurance médicaments :

- Obligatoire pour les chargés de cours ayant une charge de cours de 45 heures, mais avec possibilité d'exemption;
- Partage du paiement à 50 %-50 % (employé-employeur).

Dans les autres universités :

À l'Université Concordia

- Régime d'assurance médicaments équivalent à la RAMQ pour les chargés de cours ayant au moins 50 points au début de leur contrat.
 - L'employé assume 100 % des coûts de la prime.
- Plan complémentaire où, pour être admissible, il faut avoir cumulé au moins 50 points.
 - L'admissibilité est pour l'année civile en cours.
 - Partage du paiement à 50 %-50 % (employé-employeur).

Assurance collective

À l'Université Laval

- Aucun régime

À l'Université de Montréal

- Aucun régime

À l'Université de Sherbrooke

- Aucun régime

Conclusion sur ce volet

Pratiquement toutes les universités offrent de l'assurance collective bien que l'assurance médicaments ne paraisse offerte que dans le réseau, sauf exception.

Allocation de départ à la retraite

L'allocation est le montant accordé au chargé de cours qui quitte à la retraite. Le montant est fonction de l'âge et des services rendus, qui se mesurent en fait par le nombre d'années d'enseignement et le nombre d'années de charges de cours au cours des années qui servent de calcul.

Toutes les universités du Québec offrent une forme quelconque d'indemnité de départ à la retraite. Le tableau qui suit présente la valeur de l'allocation versée, pour chacune des universités, selon l'âge au moment du départ à la retraite. Notons que, dans la plupart des cas, il y a une exigence minimale de 10 années de service en simple emploi.

Ce tableau indique le niveau de la prime de retraite.

	Âge									
	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
UQÀM	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir 130 points ou plus • Être en simple emploi pendant 10 ans, dont 2 ans au cours des 4 dernières années • L'équivalent d'une année de salaire qui se calcule comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 5 meilleures années des 10 dernières années (en nombre de charges de cours) X taux salarial au départ à la retraite 									
UQTR	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir 100 points ou plus • Être en simple emploi pendant 10 des 15 dernières années • L'équivalent d'une année de salaire qui se calcule comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 5 meilleures années des 10 dernières années (en nombre de charges de cours) X taux salarial au départ à la retraite 									
UQAC	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir accumulé 80 points ou plus • Être en simple emploi pendant une période d'au moins 7 ans durant les 15 dernières années • L'équivalent d'une année de salaire qui se calcule comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 5 meilleures années (en nombre de charges de cours) X taux salarial au départ à la retraite 									
UQO	Non applicable									
UQAT	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir accumulé 110 points ou plus • Simple emploi pendant au moins 10 ans durant les 15 dernières années • L'équivalent d'une année de salaire qui se calcule comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 5 meilleures années des 10 dernières années (en nombre de charges de cours) X taux salarial au départ à la retraite 					Non applicable				

Allocation de départ à la retraite

	Âge									
	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
UQAR	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir accumulé au moins 110 point • Être en simple emploi pendant au moins 10 ans durant les 15 dernières années • L'équivalent d'une année de salaire qui se calcule comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 5 meilleures années (en nombre de charges de cours) X taux salarial au départ à la retraite) 									
Concordia	Non applicable									
Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Peut prendre sa retraite à compter de 60 ans • Avoir accumulé 100 points et plus • Moyenne annuelle des 5 meilleures années 									
UdeM	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir accumulé 125 points • L'équivalent d'une année de salaire qui se calcule comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 5 meilleures années des 10 dernières années (en nombre de charges de cours) X taux salarial au départ à la retraite 					Non applicable				
UdeS	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir accumulé 100 points • Avoir atteint 60 ans • L'équivalent d'une année de salaire qui se calcule comme suit : <ul style="list-style-type: none"> – 5 meilleures années des 10 dernières années (en nombre de charges de cours) X taux salarial au départ à la retraite 									

Conclusion sur ce volet

Toutes les universités, sauf deux, accordent une indemnité de départ qui serait équivalente à une année de salaire comme chargé de cours.

Régime de retraite

L'UQÀM participe au régime de l'UQ.

À l'UQ

- Le régime de retraite des chargés de cours de l'UQ (RRCCUP) est un régime à cotisations déterminées.
- La cotisation de l'employé est de 2,75 %, 5,5 % ou 9 %.
- La contribution de l'employeur est à la même hauteur que celle du chargé de cours.
- Admissibilité :
 - Avoir reçu un salaire au moins équivalents à 35 % du maximum des gains admissibles de la Régie des rentes du Québec (MGA) ou avoir travaillé pendant 700 heures auprès de l'employeur au cours de l'année civile précédent l'adhésion. Les gains peuvent avoir été accumulés non seulement à titre de chargé de cours, mais à quelque titre que ce soit, dans un établissement du réseau de l'UQ, au cours de l'année.
 - L'adhésion se fait sur une base annuelle.

À l'Université Concordia

- n.d.

À l'Université Laval

- Régime à cotisations déterminées
 - Cotisation du chargé de cours : 7,5 %
 - Cotisation de l'Université : 7,9 %
- Adhésion facultative
- Admissibilité :
 - Avoir reçu un salaire au moins équivalents à 35 % du maximum des gains admissibles de la Régie des rentes du Québec (MGA) ou avoir travaillé pendant 700 heures auprès de l'employeur au cours de l'année civile précédent l'adhésion.

Régime de retraite

À l'Université de Montréal

- Régime de retraite à prestations déterminées (2 % du salaire de référence c'est-à-dire la moyenne des cinq meilleures années).
- La cotisation du chargé de cours est de 6,55 % du salaire mais passe à 9,05 % sur la partie du salaire qui excède le MGA.
- Admissibilité :
 - Avoir reçu un salaire au moins équivalant à 35 % du maximum des gains admissibles de la Régie des rentes du Québec (MGA) ou avoir travaillé pendant 700 heures auprès de l'employeur au cours de l'année civile précédant l'adhésion.

À l'Université de Sherbrooke

- Choix d'adhérer au régime à cotisations déterminées ou à prestations déterminées.
 - Dans les deux cas, les taux de cotisations sont les mêmes.
- Ils peuvent choisir entre le taux plein ou le taux réduit.
 - *Taux plein*
 - Cotisation de l'employé : 6,84 %
 - Contribution de l'employeur pour un employé de moins de 40 ans : 3,16 %
 - Contribution de l'employeur pour un employé de plus de 40 ans : 5,66 %
 - *Taux réduit*
 - Cotisation de l'employé : 5,66 %
 - Contribution de l'employeur pour un employé de moins de 40 ans : 2,54 %
 - Contribution de l'employeur pour un employé de plus de 40 ans : 4,55 %

Conclusion sur ce volet

Toutes les universités offrent un régime de retraite. Bien que les formules diffèrent, la portion offerte par l'UQÀM s'apparente à la portion offerte par les autres universités et, comme état de fait, par ce qu'offrent les universités du réseau.