

Rémunération et avantages sociaux des universitaires à McGill

Résumé des constatations du groupe de travail spécial de l'APBM chargé d'examiner l'état des salaires et les avantages sociaux à McGill

Ratios clés

(TT = universitaires permanents et en voie de titularisation)

- ▶ Ratio étudiantes et étudiants de premier cycle/TT est à son plus haut niveau des 20 dernières années
- ▶ Ratio de la population étudiante diplômée/TT est à son plus haut niveau des 20 dernières années
- ▶ Ratio personnel administratif/TT est à son plus haut niveau des 20 dernières années
- ▶ Ratio du personnel contractuel/TT est à son plus haut niveau des 20 dernières années

Il est frappant de constater que le ratio personnel administratif/TT a augmenté de plus de 30 % au cours des 10 dernières années.

Salaires

- ▶ 5^e salaire médian le plus bas de l'U15 (6^e plus bas si on inclut Sherbrooke, « l'U16 »).
- ▶ Le salaire au 10^e centile le plus bas de l'U15 (presque à égalité avec Sherbrooke pour le salaire le plus bas de « l'U16 »).
- ▶ Les rémunérations médianes, corrigées de l'inflation, ont baissé dans toutes les classes de revenu depuis 2016-2017, allant de 5 % à 12 %, les minimas ayant subi une baisse proportionnelle plus élevée.

Fonds de pension

- ▶ McGill est la seule université de l'U15 à avoir réduit les cotisations de retraite du personnel jeune dans le cadre d'un régime à cotisations définies (CD). McGill réduit aussi les cotisations des membres du personnel qui gagnent le moins. Cette politique constitue en fait un impôt régressif pour les jeunes et le personnel à faible rémunération.
- ▶ Les taux de cotisation au régime de retraite de McGill sont les plus bas de l'U15, toutes catégories confondues, pour les membres du personnel de moins de 50 ans.

Politiques relatives à la promotion et aux augmentations salariales

- ▶ Depuis 2016-2017, les hausses de salaire résultant d'une combinaison de facteurs généraux et individuels ne sont plus liées à l'inflation. Par conséquent, le pouvoir d'achat moyen a connu une baisse.
- ▶ La catégorie de mérite 1 a fourni un avantage réel (ajusté à l'inflation) qui est 4 fois l'augmentation après inflation pour la catégorie de mérite 2 au salaire médian (500 \$ en dollars de 2024).
- ▶ Pour atteindre le salaire médian d'un professeur titulaire, il faudrait désormais plus de 148 ans à un professeur adjoint de la catégorie de mérite 2, qui correspond à la deuxième catégorie de mérite la plus élevée pour les membres du personnel.

[Lire le rapport complet](#)



mcgill.ca/maut