

# COMPARAISON DE LA VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION DE L'EMPLOI DE CHARGÉ-E DE COURS EN RELATION AVEC L'EMPLOI DE MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT

**Octobre 2021**

---

Produit par  
**SFAP – retraite et rémunération**



# Introduction

Le Syndicat des chargés-es de cours de l'ÉTS – Service de l'enseignement général (SCCÉTS-SEG) a mandaté la firme SFAP rémunération globale pour effectuer l'évaluation et la comparaison des emplois de Chargé-e de cours et de Maître d'enseignement.

Les conclusions de cette étude pourront être utilisées et diffusées par le SCCÉTS.



## Description du mandat

Le mandat consiste à réaliser l'évaluation des emplois de chargé-e de cours et de maître d'enseignement afin de pouvoir comparer ces évaluations à la valeur monétaire qui est associée à chaque emploi.

L'analyse de l'évaluation / rémunération sous l'angle de l'équité interne vise principalement à illustrer le positionnement de chacun de ces deux emplois l'un en relation avec l'autre.

Comme notre mandat ne visait que les postes de chargé-e de cours et de maître d'enseignement, nous n'incluons pas d'analyse ou de commentaires concernant l'équité interne entre ces postes et les autres emplois de professeurs-es à l'ÉTS.

## Méthodologie

Le SCCÉTS nous a transmis une copie de la convention collective 2019-2022 du Syndicat des chargés-es de cours de l'ÉTS-Service des enseignements généraux et la convention collective en vigueur de l'Association des maîtres d'enseignement de l'ÉTS.

Pour nous aider dans la compréhension des deux emplois à évaluer, nous avons interviewé six personnes qui occupent l'emploi de chargé-e de cours et deux personnes qui occupent l'emploi de maître d'enseignement.

Nous utilisons la grille d'évaluation HAY pour procéder à l'évaluation des emplois de chargé-e de cours et de maître d'enseignement. Cette grille nous permet de donner une valeur quantitative à un emploi en fonction des qualifications, des responsabilités, des efforts intellectuels et des conditions de travail qui sont propres à l'emploi évalué.

La grille d'évaluation HAY comporte un descriptif et une pondération unique, ce qui enlève tout biais de conception qui pourrait favoriser un emploi en relation avec un autre emploi. Cette même grille est utilisée pour l'évaluation de tous les emplois cadres des collèges d'enseignement général et professionnel (CÉGEP) et est utilisée par plusieurs maisons d'enseignement supérieur au Québec et au Canada.

# Compréhension des emplois

## EXIGENCES D'ENSEIGNEMENT

Notre compréhension générale des emplois de chargé-e de cours et de maître d'enseignement est à l'effet que les tâches et responsabilités de ces deux emplois sont très similaires au niveau de l'enseignement, tout en ayant certaines différences au niveau des tâches de gestion et d'encadrement.

Nous comprenons que les deux emplois se rapportent au même supérieur hiérarchique, soit le directeur-e de département ou ses adjoints-es selon le cas.

La personne chargé-e de cours ou le maître d'enseignement peut donner le même cours, que ce soit au niveau du cursus ou du programme régulier. Des qualifications et une expérience similaire sont nécessaires pour chacun des deux emplois pour satisfaire aux exigences d'excellence de l'ÉTS. Les deux emplois utilisent le même plan de cours et les étudiants d'un même cours donné par une personne chargé-e de cours ou par un maître d'enseignement recevront le même enseignement et ils auront le même examen final.

*En ce qui a trait aux exigences d'enseignement, les deux emplois sont équivalents en termes de qualifications et de responsabilités.*

## ENCADREMENT ET GESTION

Au niveau de l'encadrement et de la gestion, nous notons certaines différences importantes entre les deux emplois.

L'emploi de maître d'enseignement demande la participation aux différents comités de gestion du Service de l'enseignement général, tant à l'amélioration du contenu de l'enseignement qu'au développement et à la modernisation des outils d'enseignement.

L'emploi de maître d'enseignement a la responsabilité additionnelle de produire / modifier / améliorer le plan de cours associé à un cours spécifique. Également, la personne occupant un emploi de maître d'enseignement est responsable de la coordination et de la production de l'examen final d'un cours spécifique, incluant la logistique de correction des erreurs avec ses collègues maîtres d'enseignement ou chargés-es de cours. Nous comprenons que ces responsabilités de coordination sont effectuées par l'emploi de maître d'enseignement et qu'occasionnellement une personne chargé-e de cours pourrait prendre une partie de ces responsabilités lors de la session d'été.

Nous avons constaté qu'il y avait une différence importante au niveau de la rémunération en ce qui a trait au développement de notes de cours, cahiers d'exercices et autre matériel pédagogique.

## ENCADREMENT ET GESTION

Le maître d'enseignement obtient une rémunération pouvant aller jusqu'à une année complète de traitement pour développer des notes de cours, cahiers d'exercices et autre matériel pédagogique. La personne chargée-e de cours, lorsqu'elle effectue cette tâche, reçoit un montant forfaitaire bien inférieur à la valeur qui est octroyée à l'emploi de maître d'enseignement pour le même travail. Dans un deuxième temps, le maître d'enseignement est rémunéré en tout temps lorsqu'il effectue des corrections, modifications ou améliorations de notes de cours, cahiers d'exercices ou autre matériel pédagogique. La personne chargée-e de cours ne reçoit aucune rémunération pour sa participation à la mise à jour des notes de cours, cahiers d'exercices ou autre matériel pédagogique. Il est important de noter que notre analyse n'est pas assez pointue pour évaluer correctement cette différence majeure au niveau de la rémunération. Une attention particulière devrait être apportée par la direction afin de rémunérer adéquatement les responsabilités entourant l'enseignement qui sont équivalentes entre les deux emplois.

*L'emploi de maître d'enseignement comporte certains éléments de responsabilité de contenu et des responsabilités administratives additionnelles en comparaison avec l'emploi de chargé-e de cours.*

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous constatons que les conditions de travail des maîtres d'enseignement sont meilleures que celles des chargés-es de cours. Pour une session donnée, l'emploi de maître d'enseignement a le choix des cours qu'il veut donner et de l'horaire qui s'y rapporte, l'emploi de chargé-e de cours fait la sélection des cours qui restent une fois la sélection effectuée par tous les maîtres d'enseignement. Ce faisant, la personne qui occupe un emploi de chargé-e de cours doit être plus versatile car elle doit être prête à donner un ensemble plus grand de cours. De plus, l'horaire associé aux cours dispensés par une personne chargée-e de cours est souvent dans des plages qui sont moins agréables (cours le vendredi après-midi, cours en soirée, cours en week-end, cours durant la session d'été).

La personne qui occupe un emploi de maître d'enseignement a droit à un espace de travail individuel, alors que la personne chargée-e de cours partage un espace commun avec d'autres personnes chargés-es de cours. La rencontre avec les étudiants, l'intimité de réflexion et la capacité de concentration sont favorisées pour les personnes qui occupent un emploi de maître d'enseignement.

La personne qui occupe un emploi de maître d'enseignement peut remplacer une charge d'enseignement par d'autres activités de gestion de projets spéciaux. Cela permet de parfaire les connaissances et permet de varier la nature du travail. Cette possibilité de remplacement n'est pas accessible à la personne chargée-e de cours.

*Les conditions de travail d'une personne chargée-e de cours sont précaires en comparaison avec celles du maître d'enseignement et comportent des éléments qui rendent l'environnement de l'emploi plus stressant.*

# Évaluation des emplois avec la méthode HAY

Nous présentons ci-dessous le sommaire de l'évaluation de chaque emploi avec la méthode d'évaluation HAY.

Emploi évalué	COMPÉTENCE				INITIATIVE CRÉATRICE				FINALITÉ			CONDITIONS DE TRAVAIL					Total	
	Connaissances	Capacité de direction	Aptitudes en RH	Valeur en points	Cadre de raisonnement	Exigences des problèmes	Valeur en %	Valeur en points	Liberté de décision	Ampleur	Impact	Valeur en points	Effort physique	Environnement	Attention sensorielle	Stress Psychologique		Valeur en points
<b>Chargé-e de cours</b>	G	n.a.	3	350	F	4	50	175	F	2	C	175	3	22	16	43	84	784,0
<b>Maître d'enseignement</b>	G	I	3	460	F	4	50	230	F	2	P	230	3	3	16	8	30	950,0

En résumé, nous retrouvons le même niveau de compétences pour les deux emplois, sauf pour le sous-facteur : "Capacité de direction" qui est présent dans les exigences pour le poste de maître d'enseignement en ce qui a trait à l'aspect de coordination des activités de plan de cours et de l'examen final. Nous retrouvons la même "Initiative créatrice" dans les deux postes, mais la grille de valeur donne un pointage plus important en relation avec la valeur, en points, liée au grand facteur : "Compétence". La "Finalité" est semblable, la différence est au niveau de l'impact qui est de nature "C-contributive" pour l'emploi de chargé-e de cours et de nature "P-partagée" pour l'emploi de maître d'enseignement. Le pointage plus élevé pour les "Conditions de travail" pour l'emploi de chargé-e de cours indique un environnement de travail global plus difficile pour ce poste. En résumé, la différence entre les deux emplois est uniquement au niveau de la responsabilité de coordination associée au poste de maître d'enseignement.

# Valeur de la rémunération

## CHARGÉ-E DE COURS

La personne qui occupe un emploi de chargé-e de cours reçoit une rémunération de 10 500 \$ pour chaque cours de 45 heures.

En plus, la personne chargé-e de cours peut recevoir une rémunération additionnelle de 3 667 \$ pour la responsabilité de 36 heures de travaux pratiques / laboratoires associés à la charge de cours qui est dispensée (il existe une variété de tarif horaire et de durée pour des travaux pratiques, pour notre analyse, nous avons utilisé le tarif intermédiaire de 101,85 \$ avec une durée de 36 heures).

Le total pour une charge de cours et une responsabilité typique pour les travaux pratiques est de 14 167 \$.

- Charge de cours : 45 heures pour un salaire de :	10 500 \$
- Travaux pratiques : 36 heures pour un salaire de :	3 667 \$
- Total pour la charge de cours et les travaux pratiques :	14 167 \$

Nous notons que la rémunération pour la charge de cours est la même pour toutes les personnes chargés-es de cours, avec aucune expérience ou avec vingt ans d'expérience. Nous notons qu'il existe une tarification graduée avec le nombre d'heures d'enseignement pour les travaux pratiques.

La personne chargé-e de cours participe à un régime de retraite à cotisations déterminées et l'employeur dépose la même contribution que celle de l'employé dans son compte individuel de retraite. La cotisation maximale de l'employé est de 9 % de son salaire et celle de l'employeur est également de 9 %, pour un total potentiel de 18 % du salaire.

## MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT

La rémunération de la personne qui occupe un emploi de maître d'enseignement est régie par une structure salariale comportant 16 échelons, dont le maximum annuel est de 118 033 \$. Il y a possibilité d'obtenir une promotion vers le titre de maître d'enseignement agrégé, et le maximum salarial associé à cette classe d'emploi est de 146 575 \$, ce qui représente un différentiel appréciable de 24 %.

*Il y a donc un incitatif important pour le maître d'enseignement à demander et à travailler pour obtenir la promotion. Cette possibilité d'avancement n'est pas offerte à la personne chargé-e de cours.*

Le maître d'enseignement participe à un régime de retraite à prestations déterminées généreux. La contribution de l'employé est importante et la contribution de l'employeur est fixée en fonction des résultats de l'évaluation actuarielle du régime de retraite. Bien que les deux véhicules d'épargne-retraite soient différents (chargé-e de cours et maître d'enseignement), nous pouvons indiquer qu'ils sont de grandes qualités et que les deux véhicules permettront, sur l'espace d'une carrière, de prendre une retraite confortable. Nous ne considérons pas que le régime de retraite doit être considéré comme une différence marquée dans la valeur de la rémunération, c'est pourquoi nous n'effectuerons pas d'analyse poussée pour en établir la valeur.

# Comparaison de la rémunération

## CHARGÉ-E DE COURS VS MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT

La tâche normale du maître d'enseignement comprend :

- a) l'offre de quatre (4) cours et de douze (12) UTP par cycle d'enseignement ;
- b) une tâche complémentaire équivalente au travail requis pour un (1) cours et six (6) UTP ;
- c) l'encadrement des étudiantes et étudiants dans le cadre des cours enseignés ;
- d) la coordination ;
- e) la participation aux réunions, à la gestion et aux autres activités d'enseignement du Service des enseignements généraux.

La tâche normale du maître d'enseignement

- i. l'offre de cours et/ou d'UTP ;
- ii. le développement pédagogique ;
- iii. le développement technologique et la recherche ;
- iv. les services à la communauté ;
- v. l'administration pédagogique ;
- vi. le transfert pédagogique ;
- vii. toute combinaison des éléments décrits au présent article.

\*\*\* UTP : Unité de Travaux Pratiques

\*\*\* Pour les fins de la répartition de la tâche, six (6) UTP sont équivalentes à un (1) cours.

Nous pouvons trouver la valeur monétaire des points (a), (b) et (c) en nous basant sur la rémunération associée à une charge de cours pour une personne chargé-e de cours. Les personnes sondées nous ont indiqué que la tâche normale d'une personne maître d'enseignement est de quatre (4) cours avec une responsabilité de travaux pratiques / laboratoires pour ces quatre (4) cours, soit l'équivalent de douze (12) UTP. La tâche complémentaire d'un (1) cours et six (6) UTP peut être traduite pour la charge d'un (1) cours et de deux (2) responsabilités de travaux pratiques / laboratoires.

Évaluation de la charge de travail d'un maître d'enseignement

- Quatre (4) cours + quatre (4) responsabilité de T.P. avec équivalence de 14 167 \$ / cours + T.P. :	56 668 \$
+	
- Un (1) cours + une (1) responsabilité de T.P. avec équivalence de 14 167 \$ / cours / T.P. :	14 167 \$
+	
- Une (1) responsabilité de T.P. avec équivalence de 3 667 \$ / T.P. :	3 667 \$

*Rémunération du poste de maître d'enseignement pour les parties (a), (b) et (c) de la tâche normale : 74 502 \$*

## CHARGÉ-E DE COURS VS MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT

Il ne nous est pas possible de quantifier le nombre d'heures de travail nécessaire pour effectuer les tâches (d) et (e) pour le poste de maître d'enseignement afin de déterminer si la rémunération qui est associée à ces tâches est juste et équitable.

Comme l'évaluation de ces deux emplois est différente en raison des tâches et responsabilités additionnelles, nous pouvons utiliser le résultat de l'évaluation pour estimer la rémunération totale de l'emploi de maître d'enseignement.

- *Évaluation de l'emploi de chargé-e de cours :  
784 points pour la charge de cours et T.P.*
- *Évaluation de l'emploi de maître d'enseignement :  
950 points pour la charge de cours et T.P. + tâches (d) et (e)*

- Nous avons déterminé que la valeur monétaire des responsabilités d'enseignement et de travaux pratiques pour un maître d'enseignement était de 74 502\$. Comme ces responsabilités sont identiques à celles de l'emploi de chargé-e de cours, nous pouvons y associer l'évaluation de 784 points. En effectuant une règle de 3 avec l'évaluation de l'emploi de maître d'enseignement, nous retrouvons une valeur monétaire de 90 277\$ pour l'ensemble des tâches (a), (b), (c), (d) et (e) pour les responsabilités d'enseignement et les responsabilités de coordination / gestion.

*La rémunération maximale de 118 033\$ pour l'emploi de maître d'enseignement est supérieure à la rémunération annuelle en équivalence de celle de chargé-e de cours qui est de 90 277\$, ce qui représente une différence de plus de 30% au niveau de la rémunération totale monétaire.*

## Sommaire des résultats

En conclusion de notre analyse, il est important d'indiquer que l'évaluation d'emploi n'est pas une science exacte et que notre analyse gagnerait en précision si plusieurs emplois étaient évalués pour mettre en lumière une tendance forte de la valeur de l'évaluation en relation avec la valeur de la rémunération.

Toutefois, nous considérons que l'évaluation des deux emplois avec la méthode HAY permet de bien cerner les caractéristiques propres à chaque emploi.

Nous constatons que la rémunération à l'échelon maximal de l'emploi de maître d'enseignement a un écart positif de 30,7 % en relation avec la rémunération de l'emploi de chargé-e de cours.

*La rémunération équivalente d'une charge de cours et travaux pratiques, lorsque comparée à la rémunération d'un emploi de maître d'enseignement, devrait être de 18 417\$ au lieu de 14 167\$.*

Il importe de noter que nous avons effectué notre comparaison avec le salaire annuel maximal de l'emploi de maître d'enseignement. La rémunération de l'emploi de maître d'enseignement est construite sur une étendue de seize (16) échelons. Généralement, chaque échelon correspond à une (1) année d'enseignement. Des équivalences peuvent être accordées pour accélérer la progression d'un échelon à l'échelon suivant. Comme la rémunération de l'emploi de chargé-e de cours est à taux unique, nous constatons qu'il y a un avantage dans la rémunération de cet emploi en relation avec celui de maître d'enseignement pour les échelons un (1) à quatre (4) inclusivement. Ainsi, sur une carrière de seize (16) ans, nous retrouvons une rémunération totale supérieure de 12,5 % pour une personne qui occupe l'emploi de maître d'enseignement qui débute sa carrière à l'échelon un (1) en comparaison avec la même carrière de seize (16) années pour une personne chargée-e de cours. Pour les quatre (4) premières années de travail, il y a un avantage monétaire à occuper l'emploi de chargé-e de cours, alors qu'il devient plus avantageux d'occuper un emploi de maître d'enseignement à partir de l'échelon cinq (5). En terme de dollars constant de 2021, la différence entre l'emploi de chargé-e de cours et de maître d'enseignement est de 180 000\$ sur une carrière de seize (16) années.

# Commentaires additionnels

## - Répartition des tâches

Nos discussions avec les différents intervenants nous indiquent que la répartition des tâches de l'emploi de maître d'enseignement consiste en moyenne à dispenser quatre (4) cours auxquels s'ajoute la charge de travaux pratiques / laboratoires, et de temps en équivalence de travail complémentaire. De plus, des conditions avantageuses spécifiques s'appliquent aux cours dispensés durant la session d'été ou dans des plages horaires moins intéressantes.

Cette répartition des tâches fait en sorte que l'évaluation de l'emploi de maître d'enseignement perd quelque peu de sa valeur. En effet, les équivalences de travail complémentaire ne demandent aucun encadrement d'étudiant et permettent de travailler dans des conditions meilleures que la formule cinq (5) cours et dix-huit (18) unités de travaux pratiques / laboratoires.

Nous constatons que le différentiel de 30 % (à l'échelon maximal) serait plus important avec une évaluation pour une répartition de quatre (4) cours et charge pour travaux pratiques / laboratoires et de temps en équivalence de travail complémentaire.

Nous constatons également qu'il est nécessaire de dispenser plus de huit (8) cours et travaux pratiques / laboratoires par cycle d'enseignement pour l'emploi de chargé-e de cours pour atteindre une rémunération équivalente à celle de l'emploi de maître d'enseignement à l'échelon maximal.

## - Possibilité de promotion

La personne qui occupe un emploi de maître d'enseignement a la possibilité d'obtenir une promotion et de passer à la catégorie agrégée. Il s'agit d'une promotion qui n'est pas automatique. Pour l'obtenir, il faut démontrer un rayonnement et une valeur ajoutée pour le service de l'enseignement général. Nous constatons que cette possibilité d'avancement n'est pas accessible à la personne qui occupe un emploi de chargé-e de cours.

Le taux de salaire à l'échelon maximal pour l'emploi de maître d'enseignement agrégé est de 146 575\$. Le maître d'enseignement agrégé dispense les mêmes cours que la personne qui occupe un emploi de chargé-e de cours, ce qui fait en sorte que le différentiel de rémunération entre une personne maître d'enseignement agrégé et une personne chargé-e de cours est de plus de 62 % à ce niveau.

## - Responsabilité de l'examen final

Nous notons qu'une clarification devrait être apportée au contrat de travail pour une personne chargé-e de cours. Il est indiqué dans le contrat de travail type au niveau des responsabilités :  
*"... Plus spécifiquement, mais de manières non limitatives, vous serez responsable de la préparation, de la supervision et de la correction des activités d'enseignement, des différents examens, incluant les examens différés, et de la compilation des notes se rattachant aux différentes évaluations."*

Il serait approprié de spécifier que la préparation et la conception de l'examen final est sous la responsabilité du maître d'enseignement afin d'éviter une ambiguïté, car la mention "différents examens" pourrait être inclusive de la préparation de l'examen final.

# Conclusion

Bien que les deux emplois de chargé-e de cours et de maître d'enseignement soient différents, il nous a été possible d'évaluer ces emplois et de déterminer une équivalence de rémunération.

Notre analyse de l'évaluation de la valeur des deux emplois indique que l'emploi de chargé-e de cours affiche un différentiel monétaire négatif de 30 % en comparaison avec l'emploi de maître d'enseignement à l'échelon maximal et de plus de 62 % en comparaison avec l'emploi de maître d'enseignement agrégé à l'échelon maximal. Il importe de noter que l'emploi de chargé-e de cours est rémunéré à taux unique fixe et que l'expérience et la maturité d'enseignement ne sont pas reconnues. Il n'existe aucun mécanisme pour reconnaître le rayonnement ou le dépassement de certaines personnes dans ce poste.

Également, nous n'avons pas été en mesure de quantifier le différentiel que pourrait représenter la rémunération octroyée à l'emploi de maître d'enseignement pour la conception de notes de cours, cahiers d'exercices et autre matériel pédagogique en relation avec le taux fixe octroyé à l'emploi de chargé-e de cours pour un travail équivalent.

Les deux emplois demandent des qualifications et des compétences équivalentes pour dispenser l'ensemble des cours du service de l'enseignement général de l'ETS. La seule différence étant au niveau des responsabilités de l'établissement du plan de cours, de la participation à différents comités de travail et à la préparation de l'examen final. Compte tenu de la grande similitude entre les deux emplois, nous considérons naturel que les personnes chargé-e de cours puissent faire le passage à un emploi de maître d'enseignement si elles démontrent les compétences nécessaires pour effectuer les tâches additionnelles de coordination.

*André Pelletier* m.sc, actuariat  
**SFAP Rémunération Globale**

