

**À :** Comité permanent de la science et de la recherche

**DE :** Laura Neals, directrice des relations avec le personnel universitaire, Université Dalhousie

**DATE :** Le 23 octobre 2023

**OBJET :** Écarts salariaux au sein du corps professoral

---

### *Contexte*

En 2017, l'Université Dalhousie a réalisé une analyse approfondie des salaires du corps professoral dans le but de déterminer s'il existait des écarts salariaux en fonction du genre ou de l'auto-identification à un groupe digne d'équité, ou les deux.

L'analyse a été menée en partenariat avec la Dalhousie Faculty Association. Elle était fondée sur le rang actuel, la valeur Y (un calcul de l'Université Dalhousie tenant compte des années de service, de l'expérience et du niveau de scolarité) et le taux salarial annuel à temps plein.

Pour les membres du personnel enseignant et du personnel de recherche, la valeur Y est calculée de manière à refléter :

- le nombre d'années de service reconnu au rang de chargé de cours ou de son équivalent;
- les autres expériences pertinentes, y compris le savoir traditionnel et les bourses non traditionnelles;
- le niveau de scolarité.

La valeur Y d'un membre du corps professoral détermine son salaire minimum. Notre système de valeur Y aide à veiller que les membres du corps professoral qui possèdent une expérience et une scolarité comparable soient payés un salaire annuel comparable.

### *Méthodologie*

Comme mentionné précédemment, l'analyse de l'équité salariale était basée sur le rang actuel, la valeur Y et le taux salarial annuel à temps plein. La population étudiée comprenait tout le corps professoral actuel. Le personnel avec des nominations après la retraite, les anciens doyens et les membres du personnel qui touchent le salaire maximal ou un salaire supérieur ont été retirés de la population étudiée, puisque ces salaires fausseraient les données. Les variables de l'équité salariale comprennent l'identité de genre, relevée dans les dossiers personnels des membres, et l'appartenance au groupe désigné (autochtone, minorité visible, personnes en situation de handicap et orientation sexuelle et identité de genre [OSIG]), relevée des dossiers d'auto-identification.

Quatre différents modèles d'analyse de régression linéaire ont été appliqués aux données pour chaque rang, avec le taux salarial comme variable dépendante et la valeur Y, le genre et l'appartenance au groupe désigné comme variables indépendantes.

Le premier modèle a comparé les droites de régression du taux salarial et de la valeur Y pour chaque rang pour les populations des hommes du groupe désigné, des femmes hors groupe désigné et des femmes du groupe désigné, tous par rapport à celle des hommes hors groupe désigné. Des analyses distinctes ont été réalisées uniquement pour le corps professoral des facultés de droits, d'informatique, de génie et d'administration (afin de rendre compte des salaires maximaux plus élevés de ces facultés), pour tous les corps professoraux excluant ceux des facultés susmentionnées et pour toutes les facultés combinées.

Un deuxième modèle a réalisé une analyse semblable, mais en tenant uniquement compte du genre afin de comparer les salaires des femmes à ceux des hommes. Un troisième modèle a été appliqué en utilisant uniquement la variable de l'appartenance au groupe désigné, comparant ainsi les salaires des membres du groupe désigné à ceux des membres n'y appartenant pas. Finalement, l'analyse de régression a été effectuée en utilisant le taux salarial comme variable dépendante et le genre, la valeur Y et la faculté comme variable indépendante afin repérer les liens étroits entre le genre et la faculté.

### *Résultats*

Des tests de signification ont été réalisés afin de déterminer si les taux salariaux en fonction de la valeur Y et le rang du groupe de comparaison (soit les femmes hors groupe désigné, les femmes du groupe désigné, les hommes du groupe désigné, toutes les femmes ou l'ensemble du groupe désigné, selon le modèle) étaient statistiquement différents de ceux du groupe de base (soit les hommes hors groupe désigné, tous les hommes ou l'ensemble des membres hors groupe désigné, selon le modèle).

La seule différence statistiquement notable a été observée dans la régression comparant les taux salariaux des hommes et des femmes en fonction de la valeur Y au rang de professeur titulaire.

Par conséquent, des rajustements d'équité salariale ont été calculés et versés à 81 professeures titulaires. Ces rajustements ont été calculés en fonction de la différence entre les droites de régression de la valeur Y et du taux salarial pour les hommes et les femmes, avec les salaires des membres féminines du corps professoral plafonnés au taux maximal. Le montant des rajustements uniques se situait entre 1 500 \$ et 12 000 \$ environ.

### *Analyse approfondie*

En septembre 2020, une deuxième analyse de l'équité salariale du corps professoral a été menée afin de déterminer si les rajustements salariaux effectués au profit des professeures titulaires en 2017 avaient réussi à combler l'écart entre les salaires des femmes et des hommes.

L'analyse de régression linéaire a été effectuée sur les membres du corps professoral au rang de professeur titulaire, de professeur agrégé ou de professeur adjoint; le nombre de membres occupant des postes d'un autre rang n'étant pas suffisant pour assurer la validité de l'analyse. Comme lors de l'analyse de 2017, un tri de la population a été réalisé pour en exclure les anciens doyens, le personnel déjà retraité et le personnel qui touche le salaire maximal ou un salaire supérieur.

Notre analyse n'a révélé presque qu'aucune différence entre les droites de régression des hommes et des femmes pour chaque rang. L'analyse de régression a confirmé les résultats, puisqu'aucune différence statistiquement significative ( $P \leq 0,05$ ) entre les salaires des hommes et des femmes n'a été observée pour l'un ou l'autre des trois rangs. Conséquemment, nous avons conclu que les rajustements d'équité salariale accordés aux professeures titulaires en 2017 ont eu l'effet escompté qui était de

combler l'écart entre les salaires des hommes et des femmes.

En outre, l'analyse a été reproduite en 2022, en prévision des négociations de la dernière convention collective du corps professoral, et n'a décelé aucun écart statistiquement significatif.

#### *Incidence sur les prestations de retraite*

L'Université Dalhousie possède un régime de retraite à prestations déterminées basé sur les trois meilleures années de rémunération d'un membre du corps professoral. Une telle structure contribue à minimiser les répercussions sur les revenus de retraite. Si des écarts salariaux sont identifiés et corrigés dans les trois années précédant la retraite, l'incidence sur les prestations sera minime. Cela dit, les rajustements d'équité salariale ont été effectués en regardant vers l'avenir, et nous ne pouvons ignorer l'incidence de l'écart salarial sur le revenu total des membres du corps professoral pendant leur carrière. Les écarts salariaux dans les établissements qui ont des régimes de pension et d'épargne-retraite à cotisations déterminées entraîneront des répercussions plus importantes sur les prestations de retraite.

#### *Leçons apprises*

Pour aller de l'avant, nous avons adopté comme pratique la réalisation d'une analyse de l'équité salariale au sein du corps professoral en prévision des négociations de nouvelles conventions collectives. Nos partenaires de la Dalhousie Faculty Association et nous-mêmes pourront ainsi saisir l'occasion d'évaluer si des écarts salariaux doivent être comblés.

Notre système de calcul de la valeur Y a été essentiel pour mener à bien cet exercice. À cette fin, nous avons également revu ce système afin de nous assurer qu'il tient compte d'expériences et de connaissances diverses (annexe A).

## Annexe A

*Veillez noter que le texte mis en évidence en gras représente le libellé de la convention collective nouvellement négociée.*

### Calcul des valeurs Y

Pour les membres du personnel enseignant et du personnel de recherche, Y représente le nombre d'années de service reconnu (s) au rang de chargé de cours, son équivalent ou un rang supérieur, dans les universités ou les établissements équivalents; plus les autres expériences pertinentes : **la somme des années pondérées des périodes d'emploi rémunéré (E1) et les années de savoir traditionnel et de bourses non traditionnelles (E2)**; plus l'ajout de 3 à la valeur Y pour un grade Ph. D. ou son équivalent. La valeur s inclut l'année d'entrée en fonction. **La limite de points est de 5 pour E1, de 6 pour E2 et de 6 pour E1 + E2.**

Pour toutes les valeurs Y, une période d'une année ne peut octroyer plus d'un (1) point, même si plusieurs postes étaient occupés simultanément ou que l'équivalent temps plein excédait 100 %, ou les deux. Il existe une exception à cette règle : dans le cas de la variable e (ou c pour les membres formateurs), jusqu'à un (1) point peut être accordé pour E2 (C2) (savoir traditionnel et bourses non traditionnelles) en dépit de la présence de chevauchement avec d'autres éléments de la valeur Y.

### Évaluation de s

#### Équivalents des universités

La notion d'équivalence est plutôt rigoureuse : un tel établissement doit, tout au moins, délivrer des diplômes. Par conséquent, l'enseignement de l'apprentissage par la pratique dans les collèges communautaires et les Cégeps ainsi que l'enseignement des étudiants dans les hôpitaux pour les préparer aux examens d'obtention de diplôme ne sont pas considérés comme équivalent à l'enseignement universitaire. De plus, occuper un poste de chercheur scientifique principal, avec des boursiers postdoctoraux sous sa supervision, dans un établissement dit « commercial » et non « éducatif », même si ces établissements encouragent et contribuent à la « recherche fondamentale », n'est pas considéré comme l'équivalent de travailler dans une université. Un lien très étroit et officiel entre un tel établissement et une université serait requis pour qu'il se qualifie comme l'équivalent d'une université.

#### Équivalents de chargé de cours

Les caractéristiques d'un chargé de cours, ou d'un rang supérieur, peu importe le titre du poste, sont : assumer l'entière responsabilité de l'enseignement de cours menant à un grade ou à un diplôme; assurer la correction et la transmission des notes qui donnent droit aux crédits en vue d'un grade ou d'un diplôme; et être un membre votant d'un corps professoral. Si les responsabilités d'enseignement ne répondent pas à tous les critères, le poste sera comptabilisé dans la catégorie e (autre expérience pertinente) et non dans la catégorie s. Par ailleurs, il n'est pas toujours facile de répondre aux questions entourant les cours en coenseignement. L'enseignement faisant partie des tâches d'un étudiant aux cycles supérieurs est inadmissible. Cependant, une personne qui crée un nouveau laboratoire dans une université, engage les employés pour y travailler, planifie et réalise la recherche et dépose des

demandes de subventions à des fins de financement est considérée comme l'équivalent d'un chargé de cours ou plus.

Chevauchements entre s et les études au doctorat

Dans certains cas, un membre peut détenir un poste de chargé de cours, un poste équivalent ou un poste supérieur, tout en étudiant pour obtenir un Ph. D. La question se pose alors de savoir si des années de service reconnu doivent être attribuées pour ces années qui représentent du travail en vue de l'obtention du Ph. D. (qui se verra accorder 3 points pour la valeur Y). Dans de tels cas, les règles suivantes s'appliquent. Les études à temps plein pour obtenir un Ph. D. prennent normalement de deux à trois ans. Quand les deux ou trois ans d'étude à temps plein pour l'obtention du Ph. D. n'ont pas été complétés, le travail universitaire réalisé pendant les années qui se chevauchent devrait être évalué. Le s est réduit pour une ou deux d'entre elles si le travail fait par la suite en vue du Ph. D n'est pas suffisamment reconnu.

Évaluation de e

**Le calcul de e contient deux composantes, bien qu'elles ne soient pas nécessairement toutes deux applicables à toutes les situations. La première composante est E1, soit les périodes d'emploi rémunéré. La seconde composante est E2, soit le savoir traditionnel et les bourses non traditionnelles.**

### Évaluation de E1

Pertinence avec une pondération de 0

Certaines expériences sont écartées (elles obtiennent une pondération de 0), car elles sont trop éloignées des tâches actuelles. Par exemple, « être un locuteur natif » pour un professeur de langue, travailler dans les renseignements militaires pour un professeur de sciences sociales ainsi que plusieurs autres (mais non pas toutes) tâches dans les forces armées. En outre, certaines expériences déclarées sont bénévoles (non rémunérées), elles reçoivent dans ce cas peu ou pas de points.

Pertinence avec une faible pondération

Certaines expériences obtiennent une pondération de  $\frac{1}{3}$  ou  $\frac{1}{4}$ . Par exemple, faire passer des tests de connaissance dans la marine, enseigner au sein d'un corps d'enseignement militaire, être assistant bibliographique (pour les professeurs de lettres et sciences humaines) ou exercer sa profession juste après l'obtention du premier diplôme (membres en sciences sociales et en médecine préclinique). Les critères qui justifient une pondération faible sont le statut d'apprenti, une expérience ou une formation préalable limitée et un certain niveau d'éloignement par rapport aux tâches actuelles du membre.

Pertinence avec une pondération de  $\frac{1}{2}$

Une pondération de  $\frac{1}{2}$  est utilisée dans le cas de travail comme personnel soignant (par les professeurs en soins infirmiers), d'enseignement dans les écoles (mais dans une autre discipline), d'enseignement universitaire sous le rang de chargé de cours et pour exercer sa profession (mais sans compétences supérieures, lorsqu'elles sont appropriées, ou dans des domaines qui ne sont pas étroitement liés au poste actuel). Les critères généraux sont les mêmes que dans le cas de la pondération  $\frac{1}{3}$ , mais  $\frac{1}{2}$  point

est accordé en raison d'ancienneté et de responsabilités accrues, et d'un lien plus étroit entre les tâches actuelles et la profession exercée. Des exemples d'expériences professionnelles pondérées à  $\frac{1}{2}$  comprennent celle d'acteur (pour un professeur de théâtre), de chercheur indépendant, de réviseur de travaux universitaires (pour les professeurs de lettres et sciences humaines), de chimiste, de pharmacien (en biochimie), de boursier en clinique et de directeur d'unité clinique (pour les professeurs de médecine). À noter que l'enseignement régulier en classe fait partie de cette catégorie, mais une pondération plus élevée est accordée à cette expérience générale aux candidats qui sont maintenant impliqués dans la formation des enseignants.

Pertinence avec une pondération élevée

Avoir occupé un poste d'infirmier en soins communautaire ou d'adjoint à l'infirmier-chef (pour les professeurs en soins infirmiers) donne une pondération de  $\frac{2}{3}$ , tout comme l'enseignement à l'école de son sujet actuel, l'enseignement général à l'école (si les tâches actuelles comprennent la formation des professeurs) et le travail social (si le candidat forme des travailleurs sociaux).

Une pondération de  $\frac{3}{4}$  est accordée pour de l'expérience en tant qu'infirmier-chef ou superviseur des soins infirmiers (pour les professeurs en soins infirmiers), enseignant-chef (pour les personnes qui forment maintenant les enseignants), associé de recherche avec un niveau de responsabilité assez élevé dans son domaine actuel, mais en dehors des universités (ce travail est généralement réalisé après l'obtention du Ph. D., lorsqu'approprié).

Pertinence avec une pondération de 1

Une pondération d'un (1) point est attribuée aux boursiers de recherche postdoctorale universitaire, aux directeurs de soins infirmiers (pour les professeurs en soins infirmiers) et pour l'enseignement de son sujet actuel dans les écoles qui délivrent des diplômes. Dans plusieurs disciplines, particulièrement dans le domaine scientifique, une expérience d'un an ou deux en tant que boursier de recherches postdoctorales dans une université est maintenant une condition quasi essentielle pour l'obtention d'une nomination comme membre à temps plein du corps professoral. Une telle expérience est très semblable à celle des membres du corps professoral, exigeant beaucoup d'autonomie et de supervision efficace d'étudiants (particulièrement aux cycles supérieurs). Si une pondération moindre était allouée à cette expérience dans la catégorie e, ceux qui requièrent cette expérience pour une nomination subséquente au sein du corps professoral pourraient être traités injustement comparativement aux personnes qui œuvrent dans des disciplines qui ne requièrent pas une telle expérience.

## Évaluation de E2

**Les membres peuvent avoir des compétences, de la formation ou de l'expérience qui ne répondent pas aux exigences des sections ci-dessus intitulées « Grades », « Années de service reconnu » ou « Période d'emploi rémunéré », mais qui peuvent être reconnues comme savoir traditionnel ou bourses non traditionnelles, ou les deux. La catégorie E2 a pour but de rendre compte des éléments suivants :**

- 1) les bourses non traditionnelles, conformément au modèle Boyer, comme mentionné à l'article 17.17, qui comprennent la bourse de la découverte, la bourse de l'intégration, la bourse de l'application et la bourse de l'enseignement;**

**2) le savoir traditionnel ou l'expérience particulière aux Autochtones, aux Néo-Écossais d'origine africaine, aux noirs ou aux autres communautés culturelles.**

**Afin d'être comptabilisée dans la catégorie E2, la bourse ou l'expérience peut être rémunérée ou non, mais elle doit s'inscrire dans la catégorie des bourses non traditionnelles ou du savoir traditionnel.**

**Une pondération de pertinence d'un (1) point sera accordée dans la catégorie E2.**

Le Ph. D. et ses équivalents

Les doctorats en éducation que possèdent les membres sont acceptés comme équivalent du Ph. D. Le Ph. D. n'est admissible que si tout le travail est achevé, entièrement évalué et accepté pour l'octroi du grade. Aucune expérience professionnelle ou formation n'est considérée comme équivalente au Ph. D. La maîtrise en droit et l'agrégation de lettres ne sont pas non plus jugées comme un équivalent au Ph. D. Par ailleurs, certaines personnes possèdent l'équivalent de deux Ph. D. Plusieurs grades ne justifient pas pour autant l'ajout de plus de 3 points à Y. De plus, dans certains cas, les membres ont obtenu un congé de leur poste universitaire afin de poursuivre leurs études au doctorat. La durée de ce congé est soustraite des années de service reconnu (s) au sein de l'université.

Combinaison des éléments

Les éléments de la valeur Y sont s (années de service reconnu au rang de chargé de cours, son équivalent ou un rang supérieur dans une université ou un établissement équivalent), e (**la combinaison de E1, périodes d'emploi rémunéré, et de E2, savoir traditionnel et bourses non traditionnelles**) et le Ph. D ou son équivalent (qui donne 3 points). Y est la somme de ces éléments :

$$Y = s + e + \text{Ph. D.}$$

Par exemple, voici le calcul de la valeur Y d'un professeur de géographie qui possède les compétences et formations suivantes : un D. Éd., 3 ans en tant que chargé de cours à l'Université York, 2 ans en tant que boursier de recherches postdoctorales à l'UBC, 4 ans en tant qu'employé des postes, 1 an en tant qu'enseignant au primaire et **1 an à s'engager dans la bourse de l'intégration** :

$$Y = s + e + \text{Ph. D.} = 3 + (2 \times 1 + 4 \times 0 + 1 \times \frac{1}{2} + 1) + 3 = 10$$

À noter que la valeur de la somme est arrondie au nombre supérieur dans le cas d'un demi-point ou plus (p. ex., 8,5 est arrondi à 9). **À noter également que le pointage maximal permis pour E1 + E2 est de 6.**

Personnel enseignant de l'École d'hygiène dentaire

Afin de déterminer les valeurs Y d'un nouveau membre, en se basant sur les conseils reçus par l'entremise des procédures normales de nomination en vertu de l'article 14 et sur les lignes directrices concernant le rang, les promotions et les permanences approuvées pour l'École d'hygiène dentaire par la Faculté de médecine dentaire, le doyen doit reconstituer la carrière du membre et établir le moment à parti duquel il a atteint les critères nécessaires pour être nommé chargé de cours. Il considère alors

que le membre aurait été nommé chargé de cours dans l'année scolaire suivante avec une valeur Y de 1. Au minimum, un chargé de cours doit posséder une des combinaisons suivantes :

- a) un diplôme en hygiène dentaire (ou un équivalent) et trois ans d'exercice professionnel en hygiène dentaire;
- b) un baccalauréat dans un domaine lié à l'hygiène dentaire et un diplôme en hygiène dentaire (ou un équivalent);
- c) un baccalauréat en hygiène dentaire (ou un équivalent) et un an d'exercice professionnel en hygiène dentaire.

Dans le cas où l'individu correspondrait à plus d'une catégorie, la plus avantageuse sera utilisée.

De même, si un individu a atteint les compétences et l'expérience nécessaires pour être nommé professeur adjoint, une reconstitution établirait l'année à laquelle il aurait été nommé au rang de professeur adjoint à l'Université Dalhousie et l'on présumerait alors qu'il aurait obtenu, l'année scolaire suivante, la valeur Y de 4 sur l'échelle des professeurs adjoints.

Les autres expériences pertinentes acquises après avoir atteint les critères minimaux susmentionnés doivent être évaluées selon la même méthode que pour les membres du personnel enseignant et du personnel de recherche, comme indiqué ci-dessus dans le présent appendice III, et elles comprennent l'expérience de travail acquise dans l'exercice professionnel de l'hygiène dentaire ainsi que **le savoir traditionnel et les bourses non traditionnelles. La limite de points est de 5 pour E1, de 6 pour E2 et de 6 pour E1 + E2.**

#### Membres formateurs

Pour les membres formateurs, les années d'expérience reconnue comprennent :

- a) l'année scolaire d'entrée en fonction du poste à l'Université Dalhousie;
- b) les années d'expérience en tant que formateur ou dans un poste comparable à l'Université Dalhousie ou au sein d'établissements équivalents. À cette fin, un emploi à temps plein d'une période de huit (8) mois ou plus sur une période de douze (12) mois est comptabilisé comme une année d'expérience; l'emploi à temps partiel sera compté au prorata selon la proportion de tâches à temps plein effectuées;
- c) les années d'expérience d'emploi acquise à un autre endroit et qui est liée et pertinente aux fonctions de leur poste. **Comme pour les membres du corps professoral, cette expérience est décomposée en périodes d'emploi rémunéré (C1) et en année de savoir traditionnel et de bourses non traditionnelles (C2). Le nombre d'années maximal de C1 est de cinq (5); celui de C2 est de six (6); et le maximum de la combinaison de C1 et C2 est de six (6);**
- d) le doyen et le département doivent prendre en considération les diplômes et ajouter un an d'expérience pour un diplôme de maîtrise, ou un équivalent, ou de baccalauréat en éducation, ou un équivalent, et trois ans d'expérience pour un doctorat, ou un équivalent, si ledit diplôme ou l'équivalent a été obtenu dans une discipline pertinente;

- e) les années reconnues ne peuvent inclure l'expérience acquise en tant qu'étudiant à temps plein embauché comme adjoint à l'enseignement ou à la recherche si des points sont alloués pour le diplôme d'études supérieures dans (d).

#### Valeurs Y des conseillers professionnels

Dans le cas des conseillers professionnels, s est le nombre d'années de service reconnu en tant que conseiller professionnel, psychologue clinicien ou un équivalent, y compris une année au titre de stagiaire, et **e reflète les autres expériences pertinentes : la somme des années pondérées des périodes d'emploi rémunéré (E1) et les années de savoir traditionnel et les bourses non traditionnelles (E2). La limite de points est de 5 pour E1, de 6 pour E2 et de 6 pour E1 + E2.** La pondération la plus élevée pour E1 est accordée au travail en tant qu'enseignant et au travail en tant que chercheur dans les universités. Deux points seront ajoutés à s pour les conseillers professionnels qui possèdent une maîtrise ès arts et qui répondent à un ou plusieurs des critères suivants :

- a) être membre du Nova Scotia College of Social Workers;
- b) être certifié par l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie;
- c) être membre du Nova Scotia College of Social Workers.

En outre, deux points seront ajoutés à s pour les conseillers professionnels qui sont membres du Nova Scotia Board of Examiners in Psychology. Pour les conseillers professionnels comme pour les membres du personnel enseignant et du personnel de recherche, trois points sont accordés pour un Ph. D ou un équivalent et :

$$Y = s + e + \text{Ph. D.}$$

#### Valeurs Y des bibliothécaires professionnels

Dans le cas des bibliothécaires professionnels, s correspond au nombre d'années de service reconnu en tant que bibliothécaire professionnel. Un bibliothécaire professionnel est une personne qui possède un diplôme d'études supérieures en bibliothéconomie ou en sciences de l'information, ou un équivalent.

**Les autres expériences pertinentes pour le bibliothécaire professionnel seront divisées entre E1 et E2. Les périodes d'emploi rémunéré (E1) comprennent l'expérience professionnelle dans une autre discipline, qui obtient une pondération de ½; l'expérience non professionnelle dans une autre discipline, qui obtient une pondération de ¼; et l'expérience non professionnelle en tant qu'assistant de bibliothèque, ou l'équivalent, dans une bibliothèque universitaire ou l'équivalent, qui obtient la pondération de ½.**

Expérience professionnelle s'entend de l'expérience acquise après avoir obtenu la formation professionnelle adéquate. **La limite de points est de 5 pour E1, de 6 pour E2 et de 6 pour E1 + E2.**

Les personnes chargées de déterminer les valeurs Y pour les bibliothécaires professionnels, pour une nomination au titre de l'article 14.11 ou autre, doivent ajouter les points suivants en fonction des grades obtenus. Pour une maîtrise, 1; pour le LL. B. ou un équivalent, 1; pour le B. Ed. ou un équivalent,

1; et pour le Ph. D. ou un équivalent, 3. Plusieurs grades ne justifient pas pour autant l'ajout de plus de 3 points à Y.

Les éléments ci-dessus seront combinés selon la méthode susmentionnée utilisée pour le personnel enseignant et le personnel de recherche, c.-à-d. :

$$Y = s + e + d$$

où d est la pondération allouée pour la scolarité.

Valeurs Y pour les membres de la formation continue au College of Continuing Education

Dans le cas des membres de la formation continue, s comprend également :

- a) les années de service reconnu en tant que membre de la formation continue à l'Université Dalhousie;
- b) les années de service reconnu durant lesquelles le membre a été employé dans un programme de formation continue ou d'affaires publiques, soit dans un collège, une université ou un établissement associé à un collège ou une université.

Les autres expériences pertinentes (e) considérées pour les membres de la formation continue sont : **la somme des années pondérées des périodes d'emploi rémunéré (E1) et les années de savoir traditionnel et de bourses non traditionnelles (E2); plus l'ajout de 3 à la valeur Y pour un Ph. D. ou son équivalent. La valeur s inclut l'année d'entrée en fonction. La limite de points est de 5 pour E1, de 6 pour E2 et de 6 pour E1 + E2.**

Les personnes chargées de déterminer les valeurs Y pour les membres de la formation continue, pour une nomination ou autre, doivent ajouter les points pour le Ph. D. ou son équivalent suivant la même méthode que pour les membres autres que les formateurs, les conseillers professionnels et les bibliothécaires professionnels. La pondération maximum pour le grade Ph. D est de 3.

Les éléments de la valeur Y des membres de la formation continue sont calculés comme il est précisé ci-dessus, mais ils sont combinés selon la méthode utilisée pour le personnel enseignant et le personnel de recherche, soit :

$$Y = s + e + \text{Ph. D.}$$

Calcul de la valeur Y continue

Après la nomination initiale à l'Université Dalhousie, la valeur Y d'un membre augmentera selon les critères suivants :

- (i) Chaque année subséquente de service reconnu à l'Université Dalhousie ou chaque année subséquente d'expérience pertinente augmente la valeur Y d'un (1) point, sauf si l'augmentation de progression dans la carrière est refusée, conformément aux articles 31.08, 31.12, 31.25 ou 31.29, auquel cas la valeur Y n'augmente pas pour l'année en question en vertu du service reconnu.

- (ii) Dans le cas qu'un membre obtient de nouvelles compétences ou formations, la valeur Y du membre augmente conformément aux dispositions de la présente annexe, sous réserve du point (iii) ci-dessous.
  
- (iii) Lorsqu'un membre se voit accorder un congé dans le but d'obtenir de nouvelles compétences ou de poursuivre une formation, au choix du membre, soit l'année ou les années de congé sont comptabilisées comme des années de service reconnu, et la valeur Y est augmentée suivant le point (i), ou la valeur Y est augmentée suivant le point (ii), mais non les deux.