

## **État de traitement des membres du personnel de direction pour l'année 2018-2019**

L'Université de Montréal, comme tous les établissements d'enseignement de niveau universitaire, transmet annuellement au ministre responsable de l'enseignement supérieur un état de traitement des membres de son personnel de direction, selon les prescriptions de la [Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire](#) (L.R.Q., c. E-14.1). Cet état de traitement est ensuite déposé à l'Assemblée nationale.

L'état de traitement présente séparément le traitement des membres du personnel de direction supérieure et celui des autres membres du personnel de direction. Les renseignements qu'il contient sont présentés selon les exigences des articles 4.4 et 4.5 de la Loi.

L'état de traitement pour l'année 2018-2019 a été approuvé par le Conseil de l'Université et est disponible ci-dessous.

## Rapport de l'auditeur indépendant

Aux membres du conseil de l'  
Université de Montréal

### Opinion

Nous avons effectué l'audit de la valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt pour les membres du personnel de la direction supérieure et pour les autres catégories de personnel de la direction incluses dans l'état du traitement 2018-2019 ci-joint de l'Université de Montréal pour l'exercice terminé le 30 avril 2019, ainsi que du résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives (appelés collectivement l'« état du traitement »).

À notre avis, l'état du traitement a été préparé, dans tous ses aspects significatifs, conformément à la méthode de comptabilité décrite à la note complémentaire.

### Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues (NAGR) du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit de l'état du traitement » du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'Université de Montréal conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit de l'état du traitement au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

### Observations – Référentiel comptable

Nous attirons l'attention sur la note complémentaire afférente à l'état du traitement, qui décrit le référentiel comptable appliqué. L'état du traitement a été préparé dans le but d'aider l'Université de Montréal à répondre aux exigences de la section 3 du *Guide de déclaration et mandat d'audit de l'état du traitement 2018-2019*. En conséquence, il est possible que l'état du traitement ne puissent se prêter à un usage autre. Notre opinion n'est pas modifiée à l'égard de ce point.

### Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard de l'état du traitement

La direction est responsable de la préparation de l'état du traitement conformément au référentiel comptable qui est décrit à la note complémentaire ce qui implique de déterminer si ce référentiel d'information financière applicable est acceptable dans les circonstances pour la préparation de l'état du traitement, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'un état du traitement exempt d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'Université de Montréal.

## **Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit de l'état du traitement**

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que l'état du traitement est exempt d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux NAGR du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles, individuellement ou collectivement, puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs de l'état du traitement prennent en se fondant sur celui-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux NAGR du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- Nous identifions et évaluons les risques que l'état du traitement comporte des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne.
- Nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'Université de Montréal.
- Nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, le cas échéant, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

*Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.<sup>1</sup>*

Le 18 octobre 2019

<sup>1</sup> CPA auditeur, CA, permis de comptabilité publique n° A120628

## **1. Méthodes comptables**

L'état du traitement a été préparé conformément aux dispositions en matière d'information financière stipulées à la section 3 du *Guide de déclaration et mandat d'audit de l'état du traitement 2018-2019*, présentant les définitions des composantes du traitement, soit le salaire de base, les autres éléments du traitement, les indemnités de départ, les sommes d'argent et les avantages directs ou indirects reçus d'une fondation ou d'une personne morale qui sollicite du public le versement de dons pour le soutien financier de l'établissement et, finalement, les frais remboursés et les allocations devant être exclus.

De plus, la direction est responsable de déterminer le référentiel comptable puisque ce dernier n'est pas défini dans le *Guide de déclaration et mandat d'audit de l'état du traitement 2018-2019*.

La direction a choisi les critères de constatation et d'évaluation des Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif de la Partie III du *Manuel de CPA Canada*.

Les frais remboursés et les allocations incluent tous les paiements versés directement à la personne au titre de ses dépenses professionnelles. Ces paiements ne se limitent pas aux dépenses ayant un rapport direct avec la personne concernée et peuvent inclure des règlements liés à d'autres personnes ou le remboursement d'autres achats à la personne concernée.

**Nom de l'établissement : Université de Montréal**  
**Numéro de l'université : 976000**

**FORMULAIRE DE DÉCLARATION**

**ÉTAT DU TRAITEMENT 2018-2019  
DU PERSONNEL DE DIRECTION  
DES ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES**

**Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur**  
**Secteur des politiques et des relations du travail dans les réseaux**  
**Juillet 2019**

**ÉTAT DU TRAITEMENT 2018-2019**

ÉTABLISSEMENT : Université de Montréal

**TABLEAU 1 : TRAITEMENT IMPOSABLE DU PERSONNEL DE DIRECTION SUPÉRIEURE**

Nom et titre du poste occupé	Temps plein (nombre de mois en fonction)	Temps partiel (% du temps plein)	Valeur des éléments composant le traitement imposable (en \$)			
			Salaire de base	Autres éléments du traitement	Indemnité de départ exercée <sup>(1)</sup>	Montant reçu d'une fondation (ou d'une personne morale)
BRETON, Guy, Recteur <sup>(2)</sup>	12,0	100%	438 252 \$	12 630 \$		
CHABOT, Alexandre, Secrétaire général	12,0	100%	221 070 \$	4 321 \$		
LEFEBVRE, Guy, Vice-recteur aux affaires internationales et à la Francophonie	12,0	100%	269 070 \$	2 869 \$		
LALANDE, Raymond, Vice-recteur aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie	12,0	100%	269 070 \$	3 275 \$		
CHAREST, Jean, Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification	12,0	100%	269 070 \$	2 869 \$		
BÉLIVEAU, Louise, Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	12,0	100%	269 070 \$	2 869 \$		
FILTEAU, Éric, Vice-recteur aux finances et aux infrastructures	12,0	100%	269 070 \$	3 275 \$		
NORMANDEAU, Sylvie, Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	12,0	100%	214 292 \$	2 869 \$		
BROCHU, Michèle, Vice-rectrice adjointe aux études supérieures et administratrice exerçant la fonction de Doyenne – Faculté des études supérieures et postdoctorales	12,0	100%	205 249 \$	2 869 \$		
MAILHOT, Claude, Vice-rectrice adjointe à la promotion de la qualité	12,0	100%	218 262 \$	3 040 \$		
HÉBERT, Marie-Josée, Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	12,0	100%	269 070 \$	806 \$		
LAJUNESSE, Daniel, Vice-recteur adjoint à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	3,1	100%	221 070 \$	566 \$		
LAJUNESSE, Daniel, Vice-recteur adjoint à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation et Directeur général du Bureau de la recherche – Développement – Valorisation	8,9	100%	239 070 \$	1 443 \$		
COJOCARU, Ann-Isabelle, Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	12,0	100%	186 135 \$	1 752 \$		
NOWAKOWSKI, Matthew, Vice-recteur adjoint aux finances	12,0	100%	216 051 \$	4 023 \$		
PHARAND, Chantal, Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	12,0	100%	215 308 \$	1 925 \$		
BLONDIN, Jean-Pierre, Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	12,0	100%	221 070 \$	1 752 \$		
LEVASSEUR, Danielle, Dirigeante principale TI	9,8	100%	214 200 \$	23 660 \$	71 333 \$	
BLANCHETTE, Christian, Doyen – Faculté de l'éducation permanente	12,0	100%	189 316 \$	2 544 \$		
BOISJOLY, Hélène, Doyenne – Faculté de médecine	12,0	100%	269 070 \$	93 404 \$		
BOUCHARD, Frédéric, Doyen – Faculté des arts et des sciences	12,0	100%	248 389 \$	738 \$		
CARRIER, Michel, Doyen – Faculté de médecine vétérinaire	1,0	100%	216 735 \$	674 \$		
THEORET, Christine, Doyen – Faculté de médecine vétérinaire	11,0	100%	194 542 \$	2 336 \$		
CASANOVA, Christian, Directeur – École d'optométrie	12,0	100%	200 401 \$	2 544 \$		
LEWIS, Paul, Doyen – Faculté d'aménagement	1,0	100%	211 597 \$	68 \$		
FISCHLER, Raphaël, Doyen – Faculté d'aménagement	11,0	100%	204 000 \$	2 277 \$		
DUCHARME, Francine, Doyenne – Faculté des sciences infirmières	12,0	100%	221 070 \$	2 544 \$		
DELAQUIS, Renée, Administratrice exerçant la fonction de Doyenne – Faculté de médecine dentaire	2,0	100%	198 223 \$	302 \$		
ESFANDIARI, Shahrokh, Doyen – Faculté de médecine dentaire	10,0	100%	200 000 \$	22 927 \$		
HÉBERT, Réjean, Doyen – École de santé publique	12,0	100%	221 070 \$	26 497 \$		
GAUDREAU-DESBIENS, Jean-François, Doyen – Faculté de droit	12,0	100%	221 070 \$	1 701 \$		
LALONDE, Lyne, Doyenne – Faculté de pharmacie	12,0	100%	215 253 \$	738 \$		
PANNETON, Isabelle, Doyenne – Faculté de musique	2,0	100%	185 604 \$	263 \$		
CHARRON, Jean-Marc, Administrateur exerçant la fonction de Doyen – Faculté de musique	10,0	100%	189 316 \$	2 113 \$		
LEFRANÇOIS, Pascale, Doyenne – Faculté des sciences de l'éducation	11,0	100%	203 384 \$	1 618 \$		
POIRIER, Louise, Doyenne – Faculté des Sciences de l'éducation	1,0	100%	204 972 \$	137 \$		
PROTEAU, Luc, Directeur – Département de kinésiologie	1,0	100%	164 236 \$	223 \$		

<sup>(1)</sup> La valeur pécuniaire de l'indemnité de départ et de l'indemnité de transition exercées d'un membre du personnel de direction supérieure. Toutefois, la valeur pécuniaire des droits d'indemnité de départ détenus et non exercés pendant l'année 2018-2019 doit apparaître en note complémentaire à l'état du traitement.

<sup>(2)</sup> Voir en annexe le détail des autres éléments de traitement.

TABLEAU 2 : TRAITEMENT IMPOSABLE DES AUTRES CATÉGORIES DE PERSONNEL DE DIRECTION

		Valeur des éléments du traitement assujettis à l'impôt (en \$)		
Catégorie de personnel	Effectif total de la catégorie <sup>(2)</sup>	Étendue du traitement	Salaire de base <sup>(3)(4)</sup>	Autres éléments du traitement <sup>(5)(6)</sup>
Personnel de direction des composantes de l'établissement, tel que défini au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 4.5 de la <i>Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire</i> (RLRQ, chapitre E-14.1) <sup>(1)</sup>	108,13	Le plus élevé <sup>(4)</sup>	221 070 \$	52 305 \$
		Moyenne <sup>(3)</sup>	166 296 \$	8 154 \$
		Le moins élevé <sup>(4)</sup>	105 922 \$	73 \$
Personnel de direction des services	271,31	Le plus élevé <sup>(4)</sup>	211 564 \$	126 109 \$
		Moyenne <sup>(3)</sup>	110 036 \$	4 731 \$
		Le moins élevé <sup>(4)</sup>	55 494 \$	5 \$
Personnel de gérance des emplois de soutien	141,88	Le plus élevé <sup>(4)</sup>	104 393 \$	20 327 \$
		Moyenne <sup>(3)</sup>	80 279 \$	2 610 \$
		Le moins élevé <sup>(4)</sup>	49 420 \$	71 \$

<sup>(1)</sup> Excluant les doyens et le personnel de rang équivalent, lesquels doivent être déclarés au Tableau 1 relatif au personnel de direction supérieure.

<sup>(2)</sup> Effectif total de la catégorie en équivalence au temps plein (EETP).

<sup>(3)</sup> Le salaire de base moyen correspond à la somme des salaires de base réellement versés durant l'année 2018-2019 divisée par l'effectif total de la catégorie de personnel correspondante.

<sup>(4)</sup> Concernant la colonne relative au salaire de base, les termes « le plus élevé » et « le moins élevé » réfèrent aux salaires officiels le plus élevé et le moins élevé qui étaient en vigueur le 30 avril 2019.

<sup>(5)</sup> La valeur moyenne des autres éléments du traitement correspond à la somme de la valeur des bénéfices imposables accordés ou des montants versés ou gagnés durant l'année 2018-2019 divisée par l'effectif total de la catégorie de personnel correspondante.

<sup>(6)</sup> Concernant la colonne relative aux autres éléments du traitement, les termes « le plus élevé » et « le moins élevé » réfèrent toujours à des éléments du traitement versés durant l'année 2018-2019.

ÉTABLISSEMENT : Université de Montréal

TABLEAU 3 : VALEUR PÉCUNIAIRE NON VÉRIFIÉE DES ALLOCATIONS ET DES FRAIS REMBOURSÉS

1<sup>re</sup> partie : Personnel de direction supérieure

Nom et fonction	Allocations et frais remboursés	
	Nombre de mois dans la fonction	Valeur en \$
BRETON, Guy, Recteur <sup>(2)</sup>	12	4 920 \$
CHABOT, Alexandre, Secrétaire général	12	1 785 \$
LEFEBVRE, Guy, Vice-recteur aux affaires internationales et à la Francophonie <sup>(A)</sup>	12	43 702 \$
LALANDE, Raymond, Vice-recteur aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie	12	4 643 \$
CHAREST, Jean, Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification	12	1 595 \$
BÉLIVEAU, Louise, Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	12	6 941 \$
FILTEAU, Éric, Vice-recteur aux finances et aux infrastructures	12	13 415 \$
NORMANDEAU, Sylvie, Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	12	925 \$
BROCHU, Michèle, Vice-rectrice adjointe aux études supérieures et administratrice exerçant les fonctions de Doyenne – Faculté des études supérieures et postdoctorales	12	5 271 \$
MAILHOT, Claude, Vice-rectrice adjointe à la promotion de la qualité	12	7 811 \$
HÉBERT, Marie-Josée, Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	12	5 982 \$
LAJEUNESSE, Daniel, Vice-recteur adjoint à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	3,1	606 \$
LAJEUNESSE, Daniel, Vice-recteur adjoint à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation et directeur général du Bureau de la recherche – Développement – Valorisation	8,9	2 684 \$
COJOCARU, Ann-Isabelle, Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	12	5 524 \$
NOWAKOWSKI, Matthew, Vice-recteur adjoint aux finances	12	2 699 \$
PHARAND, Chantal, Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	12	5 778 \$
BLONDIN, Jean-Pierre, Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	12	500 \$
LEVASSEUR, Danielle, Dirigeante principale TI	9,8	7 449 \$
BLANCHETTE, Christian, Doyen – Faculté de l'éducation permanente	12	5 836 \$
BOISJOLY, Hélène, Doyenne – Faculté de médecine	12	13 760 \$
BOUCHARD, Frédéric, Doyen – Faculté des arts et des sciences <sup>(D)</sup>	12	22 330 \$
CARRIER, Michel, Doyen – Faculté de médecine vétérinaire	1	1 418 \$
THEORET, Christine, Doyen – Faculté de médecine vétérinaire <sup>(C)</sup>	11	21 462 \$
CASANOVA, Christian, Directeur – École d'optométrie <sup>(B)</sup>	12	30 442 \$
LEWIS, Paul, Doyen – Faculté d'aménagement	1	111 \$
FISCHLER, Raphaël, Doyen – Faculté d'aménagement	11	1 320 \$
DUCHARME, Francine, Doyenne – Faculté des sciences infirmières	12	6 034 \$
DELAQUIS, Renée, Administratrice exerçant la fonction de Doyenne – Faculté de médecine dentaire	2	- \$
ESFANDIARI, Shahrokh, Doyen – Faculté de médecine dentaire	10	16 741 \$
HÉBERT, Réjean, Doyen – École de santé publique	12	16 310 \$
GAUDREAU-DESBIENS, Jean-François, Doyen – Faculté de droit	12	10 408 \$
LALONDE, Lyne, Doyenne – Faculté de pharmacie	12	9 782 \$
PANNETON, Isabelle, Doyenne – Faculté de musique	2	470 \$
CHARRON, Jean-Marc, Administrateur exerçant la fonction de Doyen – Faculté de musique	10	1 639 \$
LEFRANÇOIS, Pascale, Doyenne – Faculté des sciences de l'éducation	11	1 916 \$
POIRIER, Louise, Doyenne – Faculté des sciences de l'éducation	1	- \$
PROTEAU, Luc, Directeur – Département de kinésiologie	1	- \$



2<sup>e</sup> partie : Autres catégories de personnel de direction

Catégorie de personnel	Effectif concerné par un remboursement <sup>(1)</sup>	Allocations et frais remboursés	
		Étendue des frais remboursés	Valeur en \$
Personnel de direction des composantes de l'établissement, tel que défini au paragraphe 1 <sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 4.5 de la <i>Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)</i> <sup>(2)</sup>	97,53	Le plus élevé <sup>(E)</sup>	84 130 \$
		Moyenne <sup>(1)</sup>	8 194 \$
		Le moins élevé	100 \$
Personnel de direction des services	223,99	Le plus élevé <sup>(F)</sup>	45 723 \$
		Moyenne <sup>(1)</sup>	4 130 \$
		Le moins élevé	11 \$
Personnel de gérance des emplois de soutien	94,11	Le plus élevé <sup>(G)</sup>	22 489 \$
		Moyenne <sup>(1)</sup>	2 349 \$
		Le moins élevé	46 \$

<sup>(1)</sup> La valeur moyenne des allocations et des frais remboursés correspond à la somme des frais remboursés et des allocations versées aux personnes exerçant les fonctions visées durant l'année 2018-2019 divisée par l'effectif concerné par une allocation ou un remboursement de dépenses de la catégorie de personnel correspondante, que cette allocation ou ce remboursement ait été versé aux personnes visées ou versé directement par l'université à un fournisseur de services.

<sup>(2)</sup> Excluant les doyens et le personnel de rang équivalent, lesquels doivent être déclarés dans la première partie du tableau 3, relative au personnel de direction supérieure.

<sup>(A)</sup> Le montant de 43 702 \$ versé à Guy Lefebvre inclut un montant de 35 579 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

<sup>(B)</sup> Le montant de 30 442 \$ versé à Christian Casanova inclut un montant de 27 637 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

<sup>(C)</sup> Le montant de 21 462 \$ versé à Christine Théoret inclut un montant de 17 743 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

<sup>(D)</sup> Le montant de 22 330 \$ versé à Frédéric Bouchard inclut un montant de 16 371 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

<sup>(E)</sup> Le montant le plus élevé a été versé à Jacques Y. Perreault; le montant de 84 130 \$ est composé de frais de déplacement, de représentation, de réception et de délégation.

<sup>(F)</sup> Le montant le plus élevé a été versé à Manon Boyer; ceci inclut un montant de 44 573 \$ pour des frais de délégation, de déplacement et de réception.

<sup>(G)</sup> Le montant le plus élevé a été versé à Sylvie Gagnon; le montant de 22 489 \$ est composé de frais de déplacement, de délégation et de réception.

**Établissement : Université de Montréal**

**Année financière : 2018-2019**

**Liste des éléments de traitement autres que le salaire de base**

Les éléments ci-dessous font partie des autres éléments de traitement de nature imposable :

Allocation annuelle pour déplacements ou voiture  
Assurance accident voyage  
Assurance soins médicaux et dentaires  
Assurance-vie  
Compensation pour avantages sociaux  
Congé d'études et de recherche  
Cotisations à des ordres ou associations  
Escomptes pour services aux cliniques d'enseignement  
Forfaitaire  
Honoraires pour consultation  
Honoraires pour des services médicaux ou bilan de santé  
Jours fériés  
Perfectionnement et exonération des droits de scolarité  
Primes diverses dont disponibilité  
Prix d'excellence  
Remboursement permis de travail  
Temps supplémentaire et charges de cours additionnelles  
Vacances non utilisées (au départ)

**Le traitement du recteur inclut les montants ci-dessous**

Assurance-vie	10 034,18 \$
Assurance accident voyage	68,00 \$
Assurance soins médicaux et dentaires	2 063,07 \$
Allocation pour utilisation automobile	464,53 \$
	<hr/>
	<b>12 629,78 \$</b>

**Université de Montréal**  
**Indemnité de transition**  
 30 avril 2019

---

Établissement : Université de Montréal  
 Année financière : 2018-2019

Liste du personnel de direction supérieure qui a bénéficié d'une indemnité de transition en 2018-2019

Nom	Fonction	Prime annuelle	Prime versée en 2018-2019	Prime à verser en 2019-2020	Période visée par la prime
Saba, Tania	Administratrice exerçant la fonction de Doyenne – Faculté des arts et des science	99,273 \$	8,273 \$	-	du 1 <sup>er</sup> mai 2018 au 31 mai 2018 (1 mois)
Carrier, Michel	Doyen – Faculté médecine vétérinaire	63,602 \$	58,302 \$	5,300 \$	du 1 <sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019 (11 mois)
Lewis, Paul	Doyen – Faculté de l'aménagement	66,454 \$	60,916 \$	5,538 \$	du 1 <sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019 (11 mois)
Panneton, Isabelle	Doyenne – Faculté de musique	39,968 \$	33,307 \$	6,661 \$	du 1 <sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 (10 mois)
Poirier, Louise	Doyenne – Faculté des sciences de l'éducation	59,839 \$	54,852 \$	4,987 \$	du 1 <sup>er</sup> juin 2018 au 31 mai 2019 (11 mois)
Proteau, Luc	Directeur – Département de kinésiologie	19,103 \$	9,552 \$	-	du 1 <sup>er</sup> juin 2018 au 30 novembre 2018 (6 mois)
Delaquis, Renée	Administratrice exerçant la fonction de Doyenne – Faculté de médecine dentaire	178,573 \$	142,878 \$	35,695 \$	du 1 <sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019 (10 mois)

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 1 de 12

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

Adoption

Date : 1998-05-25  
Délibération : CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

**Introduction**

Le 5 novembre 2007, le Conseil de l'Université a pris acte du document comportant les principes directeurs en matière de rémunération globale des différents membres de son personnel, tels que recommandés par le Comité des ressources humaines, et a décidé de les appliquer aux officiers de l'Université.

Ces principes constituent un cadre de référence général de rémunération globale du personnel de l'Université permettant l'atteinte d'objectifs de performance, de cohérence, d'équité et de compétitivité tout en assurant le respect du cadre financier de l'Université.

Ce cadre de référence s'articule autour des trois principaux objectifs suivants :

- Attirer, recruter et retenir du personnel qualifié qui contribuera à l'atteinte des objectifs de l'Université;
- Reconnaître la valeur et la performance de son personnel en accordant une rémunération à la fois mobilisante, juste et équitable et aussi permettre un cheminement professionnel stimulant;
- Assurer une cohérence et un équilibre entre les coûts de la rémunération globale et la capacité de payer de l'Université.

**1. OBJET**

Le présent règlement a pour objet la rémunération et certaines conditions de travail des officiers de l'Université de Montréal, soit :

- les officiers généraux suivants : le recteur, les vice-recteurs et le secrétaire général,
- les vice-recteurs adjoints qui sont assimilés aux fins du présent règlement à des officiers,
- certains officiers facultaires, soit les doyens, les vice-doyens, le directeur de l'École d'optométrie.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 2 de 12

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

Adoption

Date :  
1998-05-25

Délibération :  
CU-421-15

Modifications

Date :  
2001-04-17  
2003-06-03  
2003-11-03  
2003-12-10  
2005-05-16  
2008-06-09  
2009-06-01  
2016-04-25

Délibération :  
E-903-13.1  
E-940-13.1  
CU-482-3  
E-947-17.7  
E-972-16  
CU-539-3.2  
E-22-8  
CU-0630-4.7

Article(s) :  
4.1 d)  
4.1 d)  
5.2  
4.1 d)  
4.1 d)  
Refonte  
Annexe A  
1, 4.4, 6, 7,  
8, 9, 10  
1, 2, 4, 4.4, 4,5  
5, Annexe A

Il a également pour objet les conditions de fin de mandat et de fin d'emploi des officiers généraux et facultaires visés par le présent règlement.

Le présent règlement s'applique à tout officier actuellement en poste, à toute nouvelle nomination et à tout renouvellement de nomination.

**2. DÉFINITIONS**

L'expression « officiers généraux » désigne le recteur, les vice-recteurs et le secrétaire général.

L'expression « officiers facultaires » désigne les doyens, les vice-doyens ainsi que le directeur de l'École d'optométrie.

L'expression « officier » employée seule désigne les officiers généraux, les vice-recteurs adjoints et les officiers facultaires

L'expression « Comité des ressources humaines » désigne le comité des ressources humaines nommé par le conseil de l'Université.

**3. PRINCIPES DIRECTEURS**

L'équité, la comparabilité et la compétitivité sont les principes directeurs sur lesquels repose le présent règlement.

L'équité exige que la rémunération des officiers de l'Université soit tributaire des politiques et des pratiques propres aux autres catégories de personnel de l'Université. L'équité exige également que, parmi les officiers, toute différence touchant leur rémunération soit justifiée par des attributions substantiellement plus importantes ou par des conditions particulières du marché.

**Secrétariat général**

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 3 de 12

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

Adoption

Date :  
1998-05-25

Délibération :  
CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

La comparabilité et son complément, la compétitivité, signifient que le présent règlement soit établi en tenant compte des conditions de travail se rattachant à des postes de même niveau dans des institutions dont l'importance se compare à celle de l'Université de Montréal.

**4. RÉMUNÉRATION**

**4.1 Traitement**

- a) Le traitement des officiers est établi conformément aux principes énoncés dans le présent règlement.
- b) Le traitement de chaque officier est déterminé en fonction du marché de référence propre à sa fonction.
- c) Le marché de référence retenu aux fins du présent règlement est celui des grandes universités canadiennes.
- d) À partir du marché de référence et de la médiane salariale de celui-ci, le traitement annuel du recteur, à son entrée en fonction, est fixé par le Comité exécutif qui établira également, sur recommandation du Comité des ressources humaines, les modalités de sa révision annuelle, le cas échéant.
- e) Également à partir du marché de référence, une échelle de traitement est déterminée pour chacun des autres officiers. Ces échelles de traitement sont établies en fonction de la médiane du marché de référence à laquelle est appliquée une pondération afin de tenir compte de la capacité de payer de l'Université. À l'entrée en vigueur des présentes modifications au Règlement, la pondération est fixée à 95 %. Les échelles de traitement sont adoptées annuellement par le Comité exécutif sur recommandation du Comité des ressources humaines.

**Secrétariat général**

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 4 de 12

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

Adoption

Date :  
1998-05-25

Délibération :  
CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

- f) Le traitement de l'officier, à l'exception du recteur, est ensuite positionné à l'intérieur de l'échelle déterminée.
- g) Le positionnement du traitement d'un officier à l'intérieur de l'échelle fixée est établi par le recteur pour les officiers généraux, les vice-recteurs adjoints, les doyens, le directeur de l'École d'optométrie et par les doyens, pour les vice-doyens.

4.2 Progression salariale pour les officiers autres que le Recteur

- a) Le Comité des ressources humaines reçoit annuellement les résultats de l'évaluation faite de la performance des officiers et détermine l'enveloppe budgétaire réservée à la progression du traitement des officiers suivant cette évaluation, conformément au présent règlement. Il transmet ses recommandations au Comité exécutif.
- b) L'officier dont le traitement est égal ou supérieur au traitement maximum de l'échelle déterminée en fonction de son marché de référence ne peut faire l'objet d'une progression salariale liée à la performance.

4.3 Avantages sociaux des officiers

L'officier ayant un lien d'emploi permanent avec l'Université bénéficie des avantages reconnus aux membres de son corps d'emploi d'origine. Dans les autres cas, l'officier bénéficie des avantages reconnus aux cadres de l'Université.

4.4 Avantages liés à l'exercice des fonctions des officiers généraux

- a) Un chauffeur-messager est mis à la disposition du recteur, prioritairement, et des autres officiers généraux.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 5 de 12

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

Adoption

Date :  
1998-05-25

Délibération :  
CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

- b) Sur présentation des pièces justificatives, l'officier général a droit au remboursement de ses frais de représentation et de ses frais de déplacements suivant les directives et méthodes approuvées par la direction des finances.

**5. CONDITIONS DE FIN DE MANDAT ET DE LIEN D'EMPLOI DES OFFICIERS**

Les conditions de fin de mandat et de lien d'emploi des officiers sont prévues à l'annexe A du présent règlement.

S'il s'agit d'un professeur, l'officier peut bénéficier d'une période de ressourcement, pouvant aller jusqu'à une année et ce, peu importe le nombre de mandats consécutifs réalisés dans des fonctions d'officiers<sup>1</sup>. La décision d'accorder une telle période et sa durée est prise au moment de la nomination de l'officier après entente avec entre celui-ci et le vice-recteur responsable des ressources humaines.

Dans le cas où une période de ressourcement est accordée, les années passées à titre d'officier ne seront pas comptabilisées aux fins du calcul des années d'études et de recherche pouvant être accordées aux professeurs.

**6. Confidentialité**

L'officier s'engage, tant et aussi longtemps qu'il travaillera pour l'Université, et en tout temps après son emploi, à garder confidentielles toutes les informations à caractère confidentiel obtenues avant, après ou durant son emploi au sein de l'Université. L'officier s'engage à n'utiliser aucune information confidentielle hors du contexte de son travail pour l'Université et de ne divulguer aucune information

<sup>1</sup> Aux fins du présent règlement sont considérés consécutifs tous mandats pour lesquels il ne s'est pas écoulé une période de 12 mois complet de calendrier sans que la personne n'ait occupée une fonction prévue au présent règlement ou à la politique relative aux conditions de travaux de certains officiers facultaires 10.39 ou qu'elle ait bénéficié d'une période de ressourcement ou d'une de protection salariale en vertu de ce même règlement 10.30 ou de cette politique 10.39



**Secrétariat général**

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 6 de 12

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

Adoption

Date :	Délibération :
1998-05-25	CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

confidentielle à d'autres personnes durant ou après son emploi à l'Université. L'officier s'engage à respecter les obligations de confidentialité concernant les renseignements personnels détenus par l'Université.

**7. Conflit d'intérêt**

L'officier doit porter à l'attention de l'Université tout conflit d'intérêt réel ou potentiel. L'officier s'engage à respecter les exigences de l'Université relatives à la divulgation des conflits d'intérêt.

**8. Responsable de l'application de la politique**

À moins de disposition contraire, le Comité exécutif est chargé de l'application du présent règlement et, à cette fin, peut se faire conseiller par le Comité des ressources humaines.

Il établit, par résolution, le traitement des officiers et leurs conditions de travail, de fin de mandat et de fin d'emploi. Il en informe le Conseil de l'Université. Il peut, en cours de mandat des officiers, ajuster leur traitement en tenant compte de mesures applicables à d'autres catégories de personnel de l'Université. Cette disposition doit faire partie de la résolution du Comité exécutif fixant le traitement de l'officier.

À titre exceptionnel, sur recommandation du Comité des ressources humaines, le Comité exécutif peut, de façon dérogatoire au présent règlement, décider de la rémunération et des conditions de travail d'un officier dont la situation particulière le justifie.

Les officiers ne peuvent prendre part aux délibérations du Comité exécutif lorsque celles-ci portent sur leurs conditions de travail.

Les résolutions du Comité exécutif sont rendues publiques après que le Conseil en ait été informé.

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 7 de 12

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

Adoption

Date :  
1998-05-25

Délibération :  
CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

**9. Responsabilité**

La rémunération d'un officier doit être fixée en application du présent règlement. À moins qu'il n'ait été approuvé par le Comité exécutif sur recommandation du Comité des ressources humaines, tout engagement à l'égard d'un officier relativement à sa rémunération, ses conditions de travail et ses conditions de fin de mandat et de fin d'emploi qui ne respectent pas les paramètres du présent règlement peut entraîner la responsabilité personnelle de la personne qui a pris l'engagement pour et au nom de l'Université.

**10. Modification**

Il revient au Comité exécutif de modifier le présent règlement.

**ADMINISTRATION**

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 8 de 12

Adoption

Date : 1998-05-25  
Délibération : CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

**CONDITIONS DE FIN DE MANDAT ET DE LIEN D'EMPLOI DES OFFICIERS**

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
Fin de mandat	Vice-recteurs, secrétaire général, vice-recteurs adjoints, doyens et vice-doyens.  Les conditions de fin de mandat du Recteur sont décidées à sa nomination par Le Conseil de l'Université sur recommandation du Comité ressources humaines	Employé permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ regagne son corps d'emploi d'origine aux conditions de travail qui s'y rattachent</li> <li>✓ s'il s'agit d'un professeur, il peut bénéficier d'une période de ressourcement, pouvant aller jusqu'à une année. La décision d'accorder une telle période et sa durée est prise au moment de la nomination de l'officier après entente entre celui-ci et le vice-recteur responsable des ressources humaines</li> <li>✓ a droit à une protection salariale pour une période n'excédant pas 1 an</li> </ul>

**ADMINISTRATION**

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 9 de 12

Adoption

Date :	Délibération :
1998-05-25	CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
Fin de mandat	idem	Employé sans lien d'emploi permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ n'acquiert pas la sécurité d'emploi</li> <li>✓ il bénéficie d'une indemnité pouvant être égale au traitement annuel au départ (indemnité fixée par le Comité exécutif à la nomination et sujette aux modalités concernant la démission en cours de mandat et la résiliation du mandat par l'Université)</li> </ul>

**ADMINISTRATION**

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 10 de 12

Adoption

Date : 1998-05-25  
Délibération : CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
Démission en cours de mandat	idem	Employé permanent demeurant en lien d'emploi avec l'Université	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ regagne son corps d'emploi d'origine aux conditions de travail qui s'y rattachent.</li> <li>✓ s'il s'agit d'un professeur et qu'une entente prévoyait l'octroi d'une période de ressourcement, celle-ci lui est accordée au prorata de la durée du mandat accompli et dans la mesure où la moitié de celui-ci a été réalisé.</li> <li>✓ La protection salariale est accordée au prorata de la durée du mandat accompli et dans la mesure où la moitié de celui-ci est réalisé.</li> </ul>

**ADMINISTRATION**

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 11 de 12

Adoption

Date : 1998-05-25      Délibération : CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
Démission en cours de mandat	idem	Employé sans lien d'emploi permanent	✓ renonce à l'indemnité qui avait été prévue au moment de sa nomination.
Résiliation par l'Université	idem	Employé permanent	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ regagne son corps d'emploi d'origine aux conditions de travail qui s'y rattachent.</li> <li>✓ s'il s'agit d'un professeur et qu'une entente prévoyait l'octroi d'une période de ressourcement, celle-ci lui est accordée au prorata de la durée du mandat accompli et dans la mesure où la moitié de celui-ci a été réalisé.</li> <li>✓ Aucune protection salariale n'est accordée</li> </ul>

**ADMINISTRATION**

RÈGLEMENT RELATIF AUX  
CONDITIONS DE TRAVAIL DES  
OFFICIERS DE L'UNIVERSITÉ  
DE MONTRÉAL

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 12 de 12

Adoption

Date : 1998-05-25      Délibération : CU-421-15

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2001-04-17	E-903-13.1	4.1 d)
2003-06-03	E-940-13.1	4.1 d)
2003-11-03	CU-482-3	5.2
2003-12-10	E-947-17.7	4.1 d)
2005-05-16	E-972-16	4.1 d)
2008-06-09	CU-539-3.2	Refonte
2009-06-01	E-22-8	Annexe A
2016-04-25	CU-0630-4.7	1, 4.4, 6, 7, 8, 9, 10
2018-10-09	E-0132-5.3	1, 2, 4, 4.4, 4,5
2019-01-22	E-0135-4.2	5, Annexe A

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
Résiliation par l'Université	idem	Employé sans lien d'emploi permanent	✓ le montant de l'indemnité prévue au moment de la nomination est accordé au prorata de la durée du mandat accompli dans la mesure où la moitié de celui-ci est réalisé.
Fin de lien d'emploi (i.e. démission de l'Université au terme du mandat ou en cours de celui-ci)	idem	Employé permanent	✓ renonce et ne reçoit aucun des bénéfices (protection salariale et période de ressourcement, le cas échéant) prévus au moment de sa nomination à moins qu'il prenne sa retraite auquel cas les conditions liées à son corps d'emploi d'origine s'appliquent.