

État de traitement des membres du personnel de direction pour l'année 2017-2018

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 2017-2018 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

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 2017-2018 ci-joint de l'Université de Montréal pour l'exercice terminé le 30 avril 2018, ainsi que d'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives (appelés collectivement l'« état du traitement »). L'état du traitement a été préparé par la direction de l'Université de Montréal conformément à la méthode de comptabilité décrite à la note complémentaire.

Responsabilité de la direction pour 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 le référentiel d'information financière est acceptable dans les circonstances pour la présentation 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.

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur l'état du traitement, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifiions et réalisions l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que l'état du traitement ne comporte pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans l'état du traitement. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que l'état du traitement comporte des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation de l'état du traitement 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'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble de l'état du traitement.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion

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.

Référentiel comptable et restrictions quant à l'utilisation

Sans pour autant modifier notre opinion, 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 7 du *Guide de déclaration et mandat d'audit de l'état du traitement 2017-2018*. En conséquence, il est possible que l'état du traitement ne puisse se prêter à un usage autre. Notre rapport est destiné uniquement aux membres du conseil de l'Université de Montréal et au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (le « Ministère ») et ne devrait pas être utilisé par des parties autres que l'Université de Montréal et le Ministère.

État du traitement modifié

Sans pour autant modifier notre opinion, nous attirons l'attention sur la note 2 de l'état du traitement qui explique que l'état du traitement 2017-2018 a été modifié par rapport à celui sur lequel nous avons initialement fait rapport le 24 septembre 2018.

Deloitte S.E.N.C.R.L. / S.R.L.¹

Le 24 septembre 2018, mais le 14 novembre 2018 en ce qui concerne la note 2.

¹ 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 2017-2018*, 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 2017-2018*.

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.

2. État du traitement modifié

L'Université a procédé à des ajustements relativement aux autres éléments du traitement pour deux membres du personnel de direction supérieure.

	Montant initial	Retraitement	Montant retraité
	\$	\$	\$
Breton, Guy, Recteur	3 019	9 615	12 634
Boisjoly, Hélène, Doyenne – Faculté de Médecine	91 225	(89 586)	1 639

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

FORMULAIRE DE DÉCLARATION

**ÉTAT DU TRAITEMENT 2017-2018
DU PERSONNEL DE DIRECTION
DES ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES**

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Secteur de l'enseignement supérieur
Juillet 2018

TABLEAU 1 : TRAITEMENT IMPOSABLE DU PERSONNEL DE DIRECTION SUPÉRIEURE

Nom et fonction	Valeur des éléments du traitement assujettis à l'impôt (en \$)					
	Salaire de base	Autres éléments du traitement	Indemnité de départ accordée ⁽¹⁾	Montant reçu d'une fondation (ou d'une personne morale)	Temps plein (nombre de mois en fonction)	Temps partiel (% du temps plein)
BRETON, Guy, Recteur ⁽²⁾	429 659 \$	12 634 \$			12	100 %
CHABOT, Alexandre, Secrétaire général	216 735 \$	3 984 \$			12	100 %
LEFEBVRE, Guy, Vice-recteur aux affaires internationales et à la Francophonie	263 794 \$	2 400 \$			12	100 %
LALANDE, Raymond, Vice-recteur aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie	263 794 \$	2 666 \$			12	100 %
CHAREST, Jean, Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification	262 067 \$	2 400 \$			12	100 %
BÉLIVEAU, Louise, Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	263 794 \$	2 400 \$			12	100 %
FILTEAU, Éric, Vice-recteur aux finances et aux infrastructures	263 794 \$	3 916 \$			12	100 %
NORMANDEAU, Sylvie, Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	204 088 \$	2 400 \$			12	100 %
BROCHU, Michèle, Vice-rectrice adjointe aux Études supérieures et Doyenne - Faculté des études supérieures et postdoctorales	198 308 \$	2 400 \$			12	100 %
MAILHOT, Claude, Vice-rectrice adjointe à la promotion de la qualité	207 869 \$	2 485 \$			12	100 %
HÉBERT, Marie-Josée, Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	263 794 \$	780 \$			12	100 %
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	234 735 \$	1 618 \$			10,3	100 %
COJOCARU, Ann-Isabelle, Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	175 599 \$	1 402 \$			12	100 %
NOWAKOWSKI, Matthew, Vice-recteur adjoint aux finances	206 747 \$	1 759 \$			12	100 %
PHARAND, Chantal, Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	206 036 \$	2 356 \$			12	100 %
BLONDIN, Jean-Pierre, Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	216 735 \$	1 349 \$			12	100 %
LEVASSEUR, Danielle, Dirigeante principale TI	210 000 \$	1 349 \$			12	100 %
BLANCHETTE, Christian, Doyen - Faculté de l'Éducation permanente	185 604 \$	2 234 \$			12	100 %
BOISJOLY, Hélène, Doyenne - Faculté de Médecine	351 839 \$	1 639 \$			12	100 %
SABA, Tania, Administratrice exerçant fonction de Doyenne - Faculté des Arts et des Sciences	236 779 \$	247 \$			1	100 %
BOUCHARD, Frédéric, Doyen - Faculté des Arts et des Sciences	232 139 \$	446 \$			11	100 %
CARRIER, Michel, Doyen - Faculté de Médecine vétérinaire	216 735 \$	3 198 \$			12	100 %
CASANOVA, Christian, Directeur - École d'optométrie	197 116 \$	2 289 \$			12	100 %
LEWIS, Paul, Doyen - Faculté d'Aménagement	211 597 \$	514 \$			12	100 %
DUCHARME, Francine, Doyenne - Faculté des Sciences infirmières	213 454 \$	2 289 \$			12	100 %
DELAQUIS, Renée, Administratrice exerçant fonction de Doyenne - Faculté de Médecine dentaire	198 223 \$	7 898 \$			12	100 %
FOURNIER, Pierre, Doyen - École de santé publique de l'U de M	199 307 \$	165 \$			1	100 %
HÉBERT, Réjean, Doyen - École de santé publique de l'U de M	216 735 \$	24 381 \$			11	100 %
GAUDREAU-DESBIEENS, Jean-François, Doyen - Faculté de Droit	216 735 \$	1 296 \$			12	100 %
LALONDE, Lyne, Doyenne - Faculté de Pharmacie	205 003 \$	514 \$			12	100 %
PANNETON, Isabelle, Doyenne - Faculté de Musique	185 604 \$	1 296 \$			12	100 %
POIRIER, Louise, Doyenne - Faculté des Sciences de l'éducation	204 972 \$	1 296 \$			12	100 %
PROTEAU, Luc, Directeur - Département de Kinésiologie	164 236 \$	1 981 \$			12	100 %

⁽¹⁾ La valeur monétaire des droits d'indemnité de départ détenus et non exercés pendant l'année 2017-2018 doit apparaître en note complémentaire à l'état du traitement.⁽²⁾ 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 ⁽²⁾	Étendue du traitement	Salaire de base ⁽⁴⁾	Autres éléments du traitement ⁽⁵⁾
Personnel de direction des composantes de l'établissement, comme défini au paragraphe 1 ^o du premier alinéa de l'article 4.5 ⁽¹⁾	112,1	Le plus élevé ⁽⁴⁾	216 735 \$	45 101 \$
		Moyenne ⁽³⁾	162 335 \$	7 097 \$
		Le moins élevé ⁽⁴⁾	110 273 \$	28 \$
Personnel de direction des services	261,22	Le plus élevé ⁽⁴⁾	207 416 \$	99 270 \$
		Moyenne ⁽³⁾	108 640 \$	3 915 \$
		Le moins élevé ⁽⁴⁾	54 010 \$	2 \$
Personnel de gérance des emplois de soutien	140,89	Le plus élevé ⁽⁴⁾	102 336 \$	16 802 \$
		Moyenne ⁽³⁾	78 786 \$	2 401 \$
		Le moins élevé ⁽⁴⁾	48 451 \$	3 \$

⁽¹⁾ Excluant les doyens et le personnel de rang équivalent, lesquels doivent être déclarés au tableau 1 relatif au personnel de direction supérieure.

⁽²⁾ En équivalence au temps plein.

⁽³⁾ Le calcul de la moyenne du salaire de base et des autres éléments du traitement correspond au traitement versé durant l'exercice financier 2017-2018.

⁽⁴⁾ 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 2018.

⁽⁵⁾ 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 versé durant l'exercice financier 2017-2018.

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

1^{re} partie: Personnel de direction supérieure

Nom et fonction	Allocations et frais remboursés	
	Nombre de mois dans la fonction	Valeur en \$
BRETON, Guy, Recteur (2)	12	4 152 \$
CHABOT, Alexandre, Secrétaire général	12	3 044 \$
LEFEBVRE, Guy, Vice-recteur aux affaires internationales et à la Francophonie ^(A)	12	66 170 \$
LALANDE, Raymond, Vice-recteur aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie	12	7 298 \$
CHAREST, Jean, Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification	12	1 922 \$
BÉLIVEAU, Louise, Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	12	4 220 \$
FILTEAU, Éric, Vice-recteur aux finances et aux infrastructures	12	11 257 \$
NORMANDEAU, Sylvie, Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	12	6 032 \$
BROCHU, Michèle, Vice-rectrice adjointe aux Études supérieures et Doyenne - Faculté des études supérieures et postdoctorales	12	1 741 \$
MAILHOT, Claude, Vice-rectrice adjointe à la promotion de la qualité	12	8 506 \$
HÉBERT, Marie-Josée, Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	12	6 855 \$
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	10,3	4 658 \$
COJOCARU, Ann-Isabelle, Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	12	1 390 \$
NOWAKOWSKI, Matthew, Vice-recteur adjoint aux finances	12	1 827 \$
PHARAND, Chantal, Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	12	6 832 \$
BLONDIN, Jean-Pierre, Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	12	2 577 \$
LEVASSEUR, Danielle, Dirigeante principal TI	12	11 410 \$
BLANCHETTE, Christian, Doyen - Faculté de l'Éducation permanente	12	12 803 \$
BOISJOLY, Hélène, Doyenne - Faculté de Médecine	12	16 781 \$
SABA, Tania, Administratrice exerçant fonction de Doyenne - Faculté des Arts et des Sciences	1	463 \$
BOUCHARD, Frédéric, Doyen - Faculté des Arts et des Sciences	11	9 788 \$
CARRIER, Michel, Doyen - Faculté de Médecine vétérinaire	12	17 069 \$
CASANOVA, Christian, Directeur - École d'optométrie ^(B)	12	27 791 \$
LEWIS, Paul, Doyen - Faculté d'Aménagement	12	766 \$
DUCHARME, Francine, Doyenne - Faculté des Sciences infirmières	12	3 545 \$
DELAQUIS, Renée, Administratrice exerçant fonction de Doyenne - Faculté de Médecine dentaire	12	2 835 \$
FOURNIER, Pierre, Doyen - École de santé publique de l'U de M	1	222 \$
HÉBERT, Réjean, Doyen - École de santé publique de l'U de M	11	8 161 \$
GAUDREAU-DE-SBIENS, Jean-François, Doyen - Faculté de Droit ^(C)	12	20 379 \$
LALONDE, Lyne, Doyenne - Faculté de Pharmacie	12	6 213 \$
PANNETON, Isabelle, Doyenne - Faculté de Musique	12	9 534 \$
POIRIER, Louise, Doyenne - Faculté des Sciences de l'éducation	12	- \$
PROTEAU, Luc, Directeur - Département de Kinésiologie	12	5 007 \$

2^e partie : Autres catégories de personnel de direction

Catégorie de personnel	Effectif concerné par un remboursement ⁽¹⁾	Allocations et frais remboursés	
		Étendue des frais remboursés	Valeur en \$
Personnel de direction des composantes de l'établissement, comme défini au paragraphe 1 ^o du premier alinéa de l'article 4.5 ⁽²⁾	98,49	Le plus élevé ^(D)	104 965 \$
		Moyenne ⁽¹⁾	7 748 \$
		Le moins élevé	49 \$
Personnel de direction des services	218,08	Le plus élevé ^(E)	43 323 \$
		Moyenne ⁽¹⁾	4 510 \$
		Le moins élevé	21 \$
Personnel de gérance des emplois de soutien	95,86	Le plus élevé ^(F)	81 854 \$
		Moyenne ⁽¹⁾	3 517 \$
		Le moins élevé	12 \$

⁽¹⁾ Pour le calcul de la moyenne, ne considérer au diviseur que les personnes concernées par une allocation ou un remboursement de dépenses, que ce dernier ait été versé aux personnes visées ou versé directement par l'Université à un fournisseur de services.

⁽²⁾ 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.

(A) Le montant de 66 170 \$ versé à Guy Lefebvre inclut un montant de 62 265 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

(B) Le montant de 27 791 \$ versé à Christian Casanova inclut un montant de 23 469 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

(C) Le montant de 20 379 \$ versé à Jean-François Gaudreault-Desbiens inclut un montant de 17 149 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

(D) Le montant le plus élevé a été versé à Jacques Y. Perreault; le montant de 104 965 \$ est composé de frais de déplacement, de représentation et de délégations.

(E) Le montant le plus élevé a été versé à Catherine De Sainte-Marie-Villemer; ceci inclut un montant de 41 136 \$ pour des frais de délégation, de déplacement et de réception.

(F) Le montant le plus élevé a été versé à Linda D'Astou; le montant de 81 854 \$ est composé de frais de déplacement et de délégation.

Établissement : Université de Montréal

Année financière :

2017-2018

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 voyages
- 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
- Heures supplémentaires et charges de cours additionnelles
- 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
- Vacances non utilisées (au départ)

Le traitement du recteur inclut les montants ci-dessous

Assurance-vie	9 785,84 \$
Assurance accident voyages	67,00 \$
Assurance soins médicaux et dentaires	1 818,99 \$
Allocation pour utilisation auto	524,66 \$
Cotisation professionnelle	437,35 \$
	12 633,84 \$

Établissement : Université de Montréal
Année financière : 2017-2018

Liste du personnel de direction supérieure qui a bénéficié d'une indemnité de transition en 2017-2018

Nom	Fonction	Prime annuelle	Période visée par la prime
Fournier, Pierre	Doyen - École de santé publique de l'U de M	59 467 \$	du 1er juin 2017 au 30 novembre 2017 (6 mois)
Saba, Tania	Administrateur exerçant Fonction de Doyenne - Faculté des Arts et des Sciences	101 638 \$	du 1er juin 2017 au 31 mai 2018 (11 mois en 2017-18)
Lavigne, Gilles	Doyen - Faculté de Médecine dentaire	69 586 \$	du 1er mai 2017 au 31 mai 2017 (1 mois)
Charron, Jean-Marc	Administrateur exerçant Fonction de Doyen - Faculté de Théologie	21 168 \$	du 1er mai 2017 au 31 octobre 2017 (6 mois)
Boismenu, Gérard	Vice-recteur au développement académique et à la transformation institutionnelle	119 417 \$	du 1er mai 2017 au 31 décembre 2017 (8 mois)

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 1 de 11

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

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.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 2 de 11

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

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 et le directeur du Département de kinésiologie.

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 et le directeur du Département de kinésiologie.

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.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 3 de 11

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

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.

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.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 4 de 11

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

- 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.
- 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 le directeur du Département de kinésiologie 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.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 5 de 11

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

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.
- 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.
- c) Le recteur est remboursé des dépenses occasionnées par son appartenance à des clubs sociaux dont le nombre est déterminé par le Comité exécutif.

4.5 Autre avantage

Les officiers généraux, les vice-recteurs adjoints, les doyens, le directeur de l'École d'optométrie et le directeur du Département de kinésiologie ont droit annuellement au remboursement des frais d'un bilan de santé ne pouvant excéder 1250 \$, sur présentation des pièces justificatives.

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.

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

ADMINISTRATION

Numéro : 10.30

Page 6 de 11

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

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'INTERÊT

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 11

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

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 11

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

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	✓ regagne son corps d'emploi d'origine aux conditions de travail qui s'y rattachent ✓ 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 avec celui-ci. ✓ a droit à une protection salariale pour une période n'excédant pas 1 an

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 9 de 11

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

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
		Employé sans lien d'emploi permanent	✓ n'acquiert pas la sécurité d'emploi ✓ 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)
Démission en cours de mandat	idem	Employé permanent demeurant en lien d'emploi avec l'Université	✓ regagne son corps d'emploi d'origine aux conditions de travail qui s'y rattachent. ✓ 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. ✓ 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.

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 10 de 11

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

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
		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	✓ regagne son corps d'emploi d'origine aux conditions de travail qui s'y rattachent. ✓ 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. ✓ Aucune protection salariale n'est accordée
		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.

ADMINISTRATION

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

ANNEXE A

Numéro : 10.30

Page 11 de 11

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

Évènement	Personnel visé	Statut	Conditions prévues
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.