

État de traitement des membres du personnel de direction pour l'année 2019-2020

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 2019-2020 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 2019-2020 ci-joint de l'Université de Montréal pour l'exercice terminé le 30 avril 2020, ainsi que du résumé des principales méthodes comptables (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 notre 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 du *Guide de déclaration, État du traitement 2019-2020 requis en vertu de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, Chapitre E-14.1)*. En conséquence, il est possible que l'état du traitement ne puisse 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.¹

Le 28 septembre 2020

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 dans le *Guide de déclaration, État du traitement 2019-2020 requis en vertu de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, Chapitre E-14.1)*, 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, État du traitement 2019-2020 requis en vertu de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, Chapitre E-14.1)*.

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

FORMULAIRE DE DÉCLARATION

**État du traitement 2019-2020
requis en vertu des articles 4.3 à 4.5 de la
Loi sur les établissements d'enseignement
de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)**

Ministère de l'Enseignement supérieur
Juillet 2020

TABLEAU 1 – Traitement imposable du personnel de direction supérieure⁽¹⁾

Nom, prénom	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 imposable	Indemnité de départ accordée	Montants reçus d'une fondation ou d'une personne morale
BRETON, Guy ⁽²⁾	Recteur	12,0	100 %	442 634,52 \$	12 395,50 \$		
JUTRAS, Daniel	Recteur désigné	1,6	100 %	207 215,00 \$	14,04 \$		
CHABOT, Alexandre	Secrétaire général	12,0	100 %	223 281,00 \$	2 656,92 \$		
LEFEBVRE, Guy	Vice-recteur aux affaires internationales et à la Francophonie	12,0	100 %	271 761,00 \$	2 488,98 \$		
LALANDE, Raymond	Vice-recteur aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie	12,0	100 %	271 761,00 \$	2 816,40 \$		
CHAREST, Jean	Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification	12,0	100 %	271 761,00 \$	2 488,98 \$		
BÉLIVEAU, Louise	Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	12,0	100 %	271 761,00 \$	2 488,98 \$		
FILTEAU, Éric	Vice-recteur aux finances et aux infrastructures	12,0	100 %	271 761,00 \$	2 816,40 \$		
NORMANDEAU, Sylvie	Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	12,0	100 %	221 792,00 \$	2 488,98 \$		
BROCHU, Michèle	Vice-rectrice adjointe aux études supérieures et administratrice exerçant les fonctions de Doyenne – Faculté des études supérieures et postdoctorales	12,0	100 %	209 354,00 \$	2 488,98 \$		
MAILHOT, Claude	Vice-rectrice adjointe à la promotion de la qualité	12,0	100 %	223 281,00 \$	2 651,79 \$		
HÉBERT, Marie-Josée	Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	12,0	100 %	271 761,00 \$	566,66 \$		
LAJEUNESSE, Daniel	Vice-recteur adjoint à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	12,0	100 %	223 281,00 \$	1 623,07 \$		
COJOCARU, Ann-Isabelle	Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	12,0	100 %	195 442,00 \$	1 448,52 \$		
NOWAKOWSKI, Matthew	Vice-recteur adjoint aux finances	12,0	100 %	223 281,00 \$	3 763,86 \$		
PHARAND, Chantal	Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	12,0	100 %	222 844,00 \$	1 454,03 \$		
BLONDIN, Jean-Pierre	Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	12,0	100 %	223 281,00 \$	1 448,52 \$		
BLANCHETTE, Christian	Doyen – Faculté de l'éducation permanente	12,0	100 %	191 209,00 \$	2 116,09 \$		
BOISJOLY, Hélène	Doyenne – Faculté de médecine	12,0	100 %	271 761,00 \$	93 919,37 \$		
BOUCHARD, Frédéric	Doyen – Faculté des arts et des sciences	12,0	100 %	258 325,00 \$	566,66 \$		
THEORET, Christine	Doyen – Faculté de médecine vétérinaire	12,0	100 %	204 269,00 \$	2 133,34 \$		
CASANOVA, Christian	Directeur – École d'optométrie	12,0	100 %	202 076,00 \$	2 116,09 \$		
FISCHLER, Raphaël	Doyen – Faculté de l'aménagement	12,0	100 %	212 160,00 \$	2 236,68 \$		
DUCHARME, Francine	Doyenne – Faculté des sciences infirmières	12,0	100 %	223 281,00 \$	2 116,09 \$		
ESFANDIARI, Shahrokh	Doyen – Faculté de médecine dentaire	12,0	100 %	208 000,00 \$	27 116,09 \$		
HÉBERT, Réjean	Doyen – École de santé publique de l'U de M	4,4	100 %	223 281,00 \$	9 757,58 \$		
FOURNIER, Pierre	Doyen – École de santé publique de l'U de M	7,6	100 %	225 513,00 \$	907,29 \$		
GAUDREAU-DESBIENS, Jean-François	Doyen – Faculté de droit	3,9	100 %	223 281,00 \$	752,15 \$		
HOULE, France	Doyenne – Faculté de droit	8,1	100 %	205 418,00 \$	797,47 \$		
LALONDE, Lyne	Doyenne – Faculté de pharmacie	12,0	100 %	222 787,00 \$	645,87 \$		
CHARRON, Jean-Marc	Administrateur exerçant les fonctions de Doyen – Faculté de musique	2,0	100 %	191 209,00 \$	344,07 \$		
FERNANDO, Nathalie	Doyenne – Faculté de musique	10,0	100 %	179 737,00 \$	1 201,61 \$		
LEFRANÇOIS, Pascale	Doyenne – Faculté des sciences de l'éducation	12,0	100 %	211 519,00 \$	1 454,03 \$		

⁽¹⁾ Éléments de l'état du traitement requis en vertu des articles 4.3 à 4.5 de la Loi sur les établissements de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)⁽²⁾ Voir en annexe le détail des autres éléments de traitement

TABLEAU 2 – Traitement imposable des autres catégories de personnel de direction⁽¹⁾

Catégorie de personnel	Effectif total de la catégorie ⁽²⁾	Valeur des éléments composant le traitement imposable (en \$)		
		Étendue du traitement	Salaire de base ⁽³⁾⁽⁴⁾	Autres éléments du traitement ⁽⁵⁾⁽⁶⁾
Personnel de direction des composantes de l'établissement, tel que défini au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 4.5 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)	108,57	Le plus élevé ⁽⁴⁾	223 281 \$	60 045 \$
		Moyenne ⁽³⁾	172 006 \$	6 162 \$
		Le moins élevé ⁽⁴⁾	122 746 \$	95 \$
Personnel de direction des services	278,42	Le plus élevé ⁽⁴⁾	213 680 \$	108 411 \$
		Moyenne ⁽³⁾	111 129 \$	5 079 \$
		Le moins élevé ⁽⁴⁾	59 897 \$	8 \$
Personnel de gérance des emplois de soutien	140,79	Le plus élevé ⁽⁴⁾	105 427 \$	36 025 \$
		Moyenne ⁽³⁾	81 072 \$	3 145 \$
		Le moins élevé ⁽⁴⁾	51 743 \$	14 \$

⁽¹⁾ Éléments de l'état du traitement requis en vertu des articles 4.3 à 4.5 de la *Loi sur les établissements de niveau universitaire* (RLRQ, chapitre E-14.1)

⁽²⁾ Effectif total de chaque catégorie en équivalence en temps plein (EETP)

⁽³⁾ Le salaire de base moyen correspond à la somme des salaires de base réellement versés durant l'année 2019-2020 divisée par l'effectif total de la catégorie de personnel correspondante.

⁽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 2020.

⁽⁵⁾ 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 2019-2020 divisée par l'effectif total de la catégorie de personnel correspondante.

⁽⁶⁾ 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 2019-2020.

TABLEAU 3 – Valeur pécuniaire non vérifiée des allocations et des frais remboursés⁽¹⁾

1^{re} partie : Personnel de direction supérieure

Nom, prénom	Titre du poste occupé	Allocations et frais remboursés	
		Nombre de mois dans la fonction	Valeur (en \$)
BRETON, Guy	Recteur	12,0	6 598,41 \$
JUTRAS, Daniel	Recteur désigné	1,6	2 729,07 \$
CHABOT, Alexandre	Secrétaire général	12,0	3 347,22 \$
LEFEBVRE, Guy ^(A)	Vice-recteur aux affaires internationales et à la Francophonie	12,0	25 568,89 \$
LALANDE, Raymond	Vice-recteur aux relations avec les diplômés, partenariats et philanthropie	12,0	5 060,03 \$
CHAREST, Jean	Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification	12,0	3 137,39 \$
BÉLIVEAU, Louise	Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	12,0	1 748,91 \$
FILTEAU, Éric	Vice-recteur aux finances et aux infrastructures	12,0	14 529,04 \$
NORMANDEAU, Sylvie	Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	12,0	2 392,24 \$
BROCHU, Michèle	Vice-rectrice adjointe aux études supérieures et administratrice exerçant les fonctions de Doyenne – Faculté des études supérieures et postdoctorales	12,0	7 926,28 \$
MAILHOT, Claude	Vice-rectrice adjointe à la promotion de la qualité	12,0	9 848,60 \$
HÉBERT, Marie-Josée	Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	12,0	7 788,24 \$
LAJEUNESSE, Daniel	Vice-recteur adjoint à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	12,0	1 555,28 \$
COJOCARU, Ann-Isabelle	Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	12,0	2 541,74 \$
NOWAKOWSKI, Matthew	Vice-recteur adjoint aux finances	12,0	1 202,60 \$
PHARAND, Chantal	Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	12,0	6 187,89 \$
BLONDIN, Jean-Pierre	Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	12,0	33,34 \$
BLANCHETTE, Christian	Doyen – Faculté de l'éducation permanente	12,0	7 090,22 \$
BOISJOLY, Hélène ^(C)	Doyenne – Faculté de médecine	12,0	28 785,38 \$
BOUCHARD, Frédéric ^(E)	Doyen – Faculté des arts et des sciences	12,0	20 686,09 \$
THEORET, Christine	Doyen – Faculté de médecine vétérinaire	12,0	14 558,65 \$
CASANOVA, Christian ^(B)	Directeur – École d'optométrie	12,0	40 617,21 \$
FISCHLER, Raphaël	Doyen – Faculté de l'aménagement	12,0	2 308,74 \$
DUCHARME, Francine	Doyenne – Faculté des sciences infirmières	12,0	2 733,52 \$
ESFANDIARI, Shahrokh ^(D)	Doyen – Faculté de médecine dentaire	12,0	21 800,58 \$
HÉBERT, Réjean	Doyen – École de santé publique de l'U de M	4,4	3 507,71 \$
FOURNIER, Pierre	Doyen – École de santé publique de l'U de M	7,6	7 153,06 \$
GAUDREAU-DESBIENS, Jean-François	Doyen – Faculté de droit	3,9	5 669,68 \$
HOULE, France	Doyenne – Faculté de droit	8,1	4 275,82 \$
LALONDE, Lyne	Doyenne – Faculté de pharmacie	12,0	9 497,83 \$
CHARRON, Jean-Marc	Administrateur exerçant les fonctions de Doyen – Faculté de musique	2,0	442,75 \$
FERNANDO, Nathalie	Doyenne – Faculté de musique	10,0	4 752,15 \$
LEFRANÇOIS, Pascale	Doyenne – Faculté des sciences de l'éducation	12,0	1 605,01 \$

2^e partie : Autres catégories de personnel de direction

Catégorie de personnel	Effectif concerné par un remboursement ⁽²⁾	Allocations et frais remboursés	
		Étendue des frais remboursés	Valeur (en \$)
Personnel de direction des composantes de l'établissement, tel que défini au paragraphe 1^o du premier alinéa de l'article 4.5 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)	101,71	Le plus élevé ^(F)	87 906 \$
		Moyenne ⁽³⁾	7 007 \$
		Le moins élevé	59 \$
Personnel de direction des services	216,88	Le plus élevé ^(G)	53 502 \$
		Moyenne ⁽³⁾	4 541 \$
		Le moins élevé	10 \$
Personnel de gérance des emplois de soutien	88,64	Le plus élevé ^(H)	26 380 \$
		Moyenne ⁽³⁾	1 889 \$
		Le moins élevé	11 \$

⁽¹⁾ Éléments de l'état du traitement requis en vertu des articles 4.3 à 4.5 de la *Loi sur les établissements de niveau universitaire* (RLRQ, chapitre E-14.1)

⁽²⁾ Effectif concerné par un remboursement de chaque catégorie en équivalence en temps plein (EETP)

⁽³⁾ 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 2019-2020 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 de Montréal à un fournisseur de services.

^(A) Le montant de 25 568 \$ versé à Guy Lefebvre inclut un montant de 24 484 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

^(B) Le montant de 40 617 \$ versé à Christian Casanova inclut un montant de 40 455 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

^(C) Le montant de 28 785 \$ versé à Hélène Boisjoly inclut un montant de 28 577 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

^(D) Le montant de 21 800 \$ versé à Shahrokh Esfandiari inclut un montant de 21 386 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

^(E) Le montant de 20 686 \$ versé à Frédéric Bouchard inclut un montant de 19 006 \$ pour des frais de délégation et de déplacement.

^(F) Le montant le plus élevé a été versé à Jacques Y. Perreault et inclut un montant de 87 841 \$ pour des frais de déplacement, de représentation, de réception et de délégation.

^(G) Le montant le plus élevé a été versé à Manon Boyer et inclut un montant de 53 152 \$ pour des frais de délégation, de déplacement et de réception.

^(H) Le montant le plus élevé a été versé à Sylvie Gagnon et inclut un montant de 25 167 \$ pour des frais de déplacement, de délégation et de réception.

Établissement : Université de Montréal

Année financière : 2019-2020

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 voitures
- 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
- Honoraires pour consultation
- Honoraires professionnels pour services médicaux ou bilan de santé
- Jours fériés
- Perfectionnement et exonération des droits de scolarité
- Primes diverses dont disponibilité
- Prix d'excellence
- Remboursement de 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	9 708,60 \$
Cotisation professionnelle	357,80 \$
Assurance soins médicaux et dentaires	1 922,32 \$
Allocation pour utilisation automobile	406,78 \$
	<hr/>
	12 395,50 \$
	<hr/> <hr/>

Université de Montréal
État du traitement
Indemnité de transition et prime de marché
30 avril 2020

Établissement : Université de Montréal

Année financière : 2019-2020

Liste du personnel de direction supérieure qui a bénéficié d'une indemnité de transition en 2019-2020

Nom	Fonction	Prime annuelle	Prime à verser	
			en 2019-2020	Période visée par la prime
Carrier, Michel	Doyen – Faculté de médecine vétérinaire	63 602 \$	5 300 \$	du 1 ^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (1 mois)
Lewis, Paul	Doyen – Faculté de l'aménagement	66 454 \$	5 538 \$	du 1 ^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (1 mois)
Panneton, Isabelle	Doyenne – Faculté de musique	40 471 \$	3 373 \$	du 1 ^{er} juillet 2018 au 31 mai 2019 (1 mois)
Panneton, Isabelle	Doyenne – Faculté de musique	36 968 \$	3 081 \$	du 1 ^{er} juin 2019 au 30 juin 2019 (1 mois)
Poirier, Louise	Doyenne – Faculté des sciences de l'éducation	59 839 \$	4 987 \$	du 1 ^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 (1 mois)
Delaquis, Renée ⁽¹⁾	Administratrice exerçant les fonctions de Doyenne – Faculté de médecine dentaire	198 223 \$	33 037 \$	du 1 ^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 (2 mois)
Hébert, Réjean	Doyen – École de santé publique de l'U de M	92 016 \$	38 340 \$	du 11 septembre 2019 au 10 février 2020 (5 mois)

Établissement : Université de Montréal

Année financière : 2019-2020

Liste du personnel de direction supérieure qui a bénéficié de prime de marché en 2019-2020

Nom	Fonction	Prime de marché
Boisjoly, Hélène	Doyenne – Faculté de médecine	92 292 \$
Esfandiari, Shahrokh	Doyen – Faculté de médecine dentaire	25 000 \$
Hébert, Réjean	Doyen – École de santé publique de l'U de M	8 690 \$

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.

Secrétariat général

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'officiers¹. 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

¹ 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

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"> ✓ 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 entre celui-ci et le vice-recteur responsable des ressources humaines ✓ 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 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"> ✓ 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)

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"> ✓ 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 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"> ✓ 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

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.