

## 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 2021-2022 ci-joint de l'Université de Montréal pour l'exercice terminé le 30 avril 2022, 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 2021-2022 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.<sup>1</sup>*

Le 5 octobre 2022

---

<sup>1</sup> CPA auditeur, 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 2021-2022 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 2021-2022 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 2021-2022  
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)**

Nom de l'établissement : **Université de Montréal**

**TABLEAU 1 - Traitement imposable du personnel de direction supérieure et valeur pécuniaire non vérifiée des allocations et des frais remboursés**

Nom	Prénom	Titre du poste occupé	Fonction	Intérim (oui / non)	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	Salaire de base + Autres éléments du traitement imposable	Indemnité de départ accordée	Montants reçus d'une fondation ou d'une personne morale
Jutras	Daniel	Recteur	REC	Non	12,0	100 %	419 883	1 162	421 045		
Chabot	Alexandre	Secrétaire général	SG	Non	12,0	100 %	251 169	3 066	254 235		
Amiriaux	Valérie	Vice-rectrice aux partenariats communautaires et internationaux	VR	Non	12,0	100 %	257 920	2 010	259 930		
Béliveau	Louise	Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	VR	Non	12,0	100 %	271 761	2 745	274 506		
Courchesne	François	Vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires professorales	VR	Non	12,0	100 %	255 440	3 089	258 529		
Filteau	Eric	Vice-recteur à l'administration et aux finances	VR	Non	12,0	100 %	271 761	3 174	274 935		
Gaudreault-Desbiens	Jean-François	Vice-recteur à la planification et à la communication stratégiques	VR	Non	12,0	100 %	255 440	2 233	257 673		
Hébert	Marie-Josée	Vice-rectrice à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	VR	Non	12,0	100 %	271 761	730	272 491		
Pecho	Michael	Vice-recteur aux relations avec les diplômés et à la philanthropie	VR	Non	12,0	100 %	253 770	2 754	256 524		
Blondin	Jean-Pierre	Vice-recteur adjoint aux affaires professorales	VRA	Non	12,0	100 %	223 281	1 100	224 381		
Carrier	Julie	Vice-rectrice adjointe aux études supérieures et postdoctorales	VRA	Non	12,0	100 %	210 086	2 745	212 831		
Cojocar	Ann-Isabelle	Vice-rectrice adjointe à l'administration et au développement durable	VRA	Non	12,0	100 %	209 358	1 102	210 460		
Fortin	Denis	Vice-recteur adjoint aux technologies de l'information	VRA	Non	12,0	100 %	198 655	2 745	201 400		
Joanette	Yves	Vice-recteur adjoint à la recherche	VRA	Non	12,0	100 %	215 854	975	216 829		

Nom	Prénom	Titre du poste occupé	Fonction	Intérim (oui / non)	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	Salaire de base + Autres éléments du traitement imposable	Indemnité de départ accordée	Montants reçus d'une fondation ou d'une personne morale
Leroux	Tony	Vice-recteur adjoint à la promotion de la qualité	VRA	Non	12,0	100 %	223 281	2 745	226 026		
Normandeau	Sylvie	Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	VRA	Non	12,0	100 %	223 281	2 745	226 026		
Nowakowski	Matthew	Vice-recteur adjoint aux finances	VRA	Non	12,0	100 %	223 281	3 949	227 230		
Parent	Lucie	Vice-rectrice adjointe à la recherche	VRA	Non	12,0	100 %	207 412	3 480	210 892		
Pharand	Chantal	Vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite	VRA	Non	12,0	100 %	223 281	1 877	225 158		
Bouchard	Frédéric	Doyen - Faculté des Arts et des Sciences	DOY	Non	12,0	100 %	271 403	730	272 133		
Cossette	Patrick	Doyen - Faculté de Médecine	DOY	Non	12,0	100 %	251 490	102 749	354 239		
Dubois	Carl-Ardy	Doyen - École de santé publique de l'U de M	DOY	Non	12,0	100 %	203 967	2 749	206 716		
Dubois	Sylvie	Doyenne - Faculté des Sciences infirmières	DOY	Non	12,0	100 %	210 086	2 158	212 244		
Esfandiari	Shahrokh	Doyen - Faculté de médecine dentaire	DOY	Non	8,8	100 %	215 311	24 253	239 564		
Carrier	Michel	Doyen - Faculté de médecine dentaire	DOY	oui	3,2	100 %	223 281	8 473	231 754		
Fernando	Nathalie	Doyenne-Faculté de Musique	DOY	Non	12,0	100 %	189 757	2 267	192 024		
Fischler	Raphaël	Doyen - Faculté d'Aménagement	DOY	Non	12,0	100 %	218 551	39 417	257 968		
Houle	France	Doyenne - Faculté de Droit	DOY	Non	12,0	100 %	217 928	1 621	219 549		
Janosz	Michel	Doyen - Faculté de l'Éducation permanente	DOY	Non	12,0	100 %	191 209	25 688	216 897		
Lalonde	Lyne	Doyenne - Faculté de Pharmacie	DOY	Non	12,0	100 %	223 281	1 406	224 687		
Lefrançois	Pascale	Doyenne - Faculté des Sciences de l'éducation	DOY	Non	12,0	100 %	223 281	1 877	225 158		
Theoret	Christine	Doyenne - Faculté de Médecine vétérinaire	DOY	Non	12,0	100 %	216 709	2 791	219 500		
Michaud	Langis	Directeur - École d'Optométrie		Non	12,0	100 %	186 993	2 807	189 800		

**TABLEAU 2 - Traitement imposable des autres catégories de personnel de direction <sup>(1)</sup>**

Catégorie de personnel	Effectif total de la catégorie <sup>(2)</sup>	Valeur des éléments composant le traitement imposable (en \$)		
		Étendue du traitement	Salaire de base	Autres éléments du traitement imposable
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)	110,49	Le plus élevé	226 630	47 690
		Moyenne	176 579	6 098
		Le moins élevé	120 734	32
Personnel de direction des services	290,77	Le plus élevé	275 000	297 527
		Moyenne	116 225	6 505
		Le moins élevé	59 897	8
Personnel de gérance des emplois de soutien	134,43	Le plus élevé	111 848	26 410
		Moyenne	81 977	3 250
		Le moins élevé	55 642	9

<sup>(1)</sup> 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)

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

**TABLEAU 3 - Valeur pécuniaire non vérifiée des allocations et des frais remboursés des autres catégories de personnel de direction <sup>(1)</sup>**

Catégorie de personnel	Effectif concerné par un remboursement <sup>(2)</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 Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)	95,62	Le plus élevé <sup>(A)</sup>	162 931
		Moyenne	4 779
		Le moins élevé	169
Personnel de direction des services	159,9	Le plus élevé <sup>(B)</sup>	13 542
		Moyenne	1 443
		Le moins élevé	10
Personnel de gérance des emplois de soutien	82,45	Le plus élevé <sup>(C)</sup>	11 142
		Moyenne	1 254
		Le moins élevé	10

<sup>(1)</sup> 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)

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

(A) Le montant le plus élevé a été versé à Jacques Y. Perreault ; inclut un montant de 159 428\$ pour des de représentation et de délégation.

(B) Le montant le plus élevé a été versé à Sylvir Monier ; inclut un montant de 13542,08\$\$ pour des frais de représentation et de réception

(C) Le montant le plus élevé a été versé à Véronique Allard ; inclut un montant de 11 141,67\$ pour des frais de représentation



Nom de l'établissement : Université de Montréal

**NOTES COMPLÉMENTAIRES**

Nom	Prénom	Fonction	Commentaires
ESFANDIARI, Shahrokh	Doyen - Faculté de médecine dentaire	Tableau 1	Prime de marché de 18 269,23\$
JANOSZ, Michel	Doyen - Faculté de l'Education permanente	Tableau 1	Prime particulière de 24 939,00\$
COSSETTE, Patrick	Doyenne - Faculté de Médecine	Tableau 1	Prime particulière de 100 000,00\$
<b>8,1 Indemnité de transition</b>			
DUCHARME, Francine	Doyenne - Faculté des Sciences infirmières	Tableau 1	Prime de 66 474\$ pour la période du 01 août 2020 au 31 juillet 2021 (3 mois en 2021-2022)
BRETON, Guy	Recteur	Tableau 1	Prime de 284 298\$ pour la période du 01 juin 2020 au 31 mai 2021 (1 mois en 2021-2022)
LAJEUNESSE, Daniel	Vice-recteur adjoint à la recherche, à la découverte, à la création et à l'innovation	Tableau 1	Prime de 69 549\$ pour la période du 01 septembre 2020 au 31 août 2021 (4 mois en 2021-2022)
LEFEBVRE, Guy	Vice-recteur aux affaires internationales et à la Francophonie	Tableau 1	Prime de 118 029\$ pour la période du 01 juin 2020 au 31 mai 2021 (1 mois en 2021-2022)
MAILHOT, Claude	Vice-recteur adjoint à la promotion de la qualité	Tableau 1	Prime de 66 474\$ pour la période du 01 janvier 2021 au 31 décembre 2021 (8 mois en 2021-2022)
CHAREST, Jean	Vice-recteur aux ressources humaines et à la planification	Tableau 1	Prime de 118 029\$ pour la période du 01 novembre 2020 au 31 octobre 2021 (6 mois en 2021-2022)
BROCHU, Michèle	Vice-rectrice adjointe aux études supérieures et administratrice exerçant les fonctions de Doyenne - Faculté des études supérieures et postdoctorales	Tableau 1	Prime de 55 622\$ pour la période du 01 juin 2020 au 31 mai 2021 (1 mois en 2021-2022)
BOISJOLY, Hélène	Doyenne - Faculté de Médecine	Tableau 1	Prime de 205 716\$ pour la période du 01 novembre 2020 au 31 octobre 2021 (6 mois en 2021-2022)
CASANOVA, Christian	Directeur - Ecole d'Optométrie	Tableau 1	Prime de 48 344\$ pour la période du 01 juin 2020 au 31 mai 2021 (1 mois en 2021-2022)
ESFANDIARI, Shahrokh	Doyen - Faculté de médecine dentaire	Tableau 1	Prime de 66 166\$ pour la période du 24 janvier 2022 au 23 janvier 2023 (3 mois en 2021-2022)
<b>8,2 Indemnité de départ détenu et non exercé</b>			
			Ne s'applique pas à l'U de M
<b>8,3 Eléments du traitement imposable du chef d'établissement</b>			
JUTRAS, Daniel	Recteur	Tableau 1	Assurance-vie : 729,82\$
JUTRAS, Daniel	Recteur	Tableau 1	Allocation pour utilisation automobile: 431,72\$

**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 :	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

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 :	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

- 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 :  
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

**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 : 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
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 :	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
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.