

# Rapport 2022-2023

Documents transmis au ministère de l'Enseignement supérieur  
aux fins de l'application du premier alinéa de l'article 4.1.  
de la loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire

29 octobre 2023



Université   
de Montréal  
et du monde.

## Table des matières

États financiers .....	3
Rapport de l'auditeur indépendant .....	3
Système d'information financière universitaire (SIFU) .....	4
États du traitement.....	13
Rapport de l'auditeur indépendant .....	13
Formulaire de déclaration .....	16
Rapport sur la performance.....	32
Grille des indicateurs .....	32
Mesures prises pour l'encadrement des étudiants .....	49
Mesures phares d'encadrement des étudiants.....	49
Autres mesures d'encadrement des étudiants .....	51
Programmes d'activités de recherche.....	55
Principales orientations de recherche.....	55
Réalizations marquantes sur le plan de la recherche.....	56
Rapport sur les perspectives de développement.....	60
Priorités de développement pour l'année 2023-2024.....	60
Orientations en lien avec la politique de financement du MES.....	62
Plan stratégique (2022 - 2032).....	67

**Université de Montréal**

**Systeme d'information financière des universités  
2022-2023**



Responsable des ressources financières

27 octobre 2023

Date

Enseignement  
supérieur  
Québec 

		Annexe et note à compléter	Fonds de fonctionnement 1	Fonds avec restrictions 2	Fonds d'immobilisations 3	Fonds de dotation 4	Autres fonds 5	Ajustements 6	Total 7	
<b>ACTIF</b>										
<b>Actif à court terme</b>										
1	Encaisse (001)	s/o	0	69 742 939	12 631 925	1 052 076	-		83 426 939	1
2	Placements à court terme (005)	s/o	253 759 889	4 621 170	-	28 774 402	-		287 155 461	2
3	Intérêts courus à recevoir (010)	s/o	792 608	-	265 256	441 768	-		1 499 633	3
4	Fonds détenus par un fiduciaire (090)	s/o	-	-	-	-	-		-	4
5	Subventions à recevoir Ministère (015)	Note#2 (annexe 20)	80 729 692	- - -	- - -	- - -	- - -		80 729 692	5
6	Comptes débiteurs - Droits de scolarité (020)	s/o	10 874 339	- - -	- - -	- - -	- - -		10 874 339	6
7	Autres montants à recevoir (025, 026, 030, 170)	s/o	21 038 542	128 552 211	196 501 746	27 290	-		346 119 789	7
8	Encaissements exigibles à court terme (141, 142)	s/o	-	-	-	-	-		-	8
9	Avances à d'autres fonds (040, 045, 050, 055, 060, 065)	s/o	47 344 614	361 398 083	79 294 619	617 425	-	(488 654 741)	-	9
10	Frais payés d'avance (070)	s/o	7 623 605	407 757	-	-	-		8 031 362	10
11	Stocks (075)	s/o	6 518 146	-	- - -	-	-		6 518 146	11
	<b>Total de l'actif court terme</b>		<b>428 681 435</b>	<b>564 722 161</b>	<b>288 693 546</b>	<b>30 912 961</b>	<b>-</b>	<b>(488 654 741)</b>	<b>824 355 361</b>	
<b>Actif à long terme</b>										
12	Frais reportés (080)	s/o	-	-	-	-	-		-	12
13	Subventions et autres apports à recevoir à long terme (171, 172, 173, 174)	s/o	-	3 055 364	1 048 643 074	-	-		1 051 698 438	13
14	Placements à long terme (125, 130)	s/o	-	4 532 183	-	249 476 985	-		254 009 168	14
15	Effets à recevoir à long terme (124)	s/o	-	-	-	-	-		-	15
16	Prêts hypothécaires et autres prêts (135, 140)	s/o	-	-	-	161 800 283	-		161 800 283	16
17	Immobilisations (105)	Annexe 16	- - -	- - -	1 534 861 452	- - -	- - -		1 534 861 452	17
18	Contributions du siège social aux constituantes de l'UQ (110)	s/o	- - -	- - -	-	- - -	- - -		-	18
19	Autres actifs (085, 115, 150, 155, 160, 165)	Annexe 9	386 229 400	-	-	-	-		386 229 400	19
20	Juste valeur des instruments financiers dérivés (180)	s/o	-	-	11 144 861	-	-		11 144 861	20
<b>21</b>	<b>TOTAL DE L'ACTIF</b>		<b>814 910 835</b>	<b>572 309 708</b>	<b>2 883 342 933</b>	<b>442 190 228</b>	<b>-</b>	<b>(488 654 741)</b>	<b>4 224 098 963</b>	<b>21</b>

Université de Montréal  
**ETAT DE LA SITUATION FINANCIERE**  
 au 30 avril 2023  
 en \$

		Annexe et note à compléter	Fonds de fonctionnement 1	Fonds avec restrictions 2	Fonds d'immobilisations 3	Fonds de dotation 4	Autres fonds 5	Ajustements 6	Total 7	
<b>PASSIF</b>										
<b>Passif à court terme</b>										
22	Découvert de banque (201)	s/o	76 799 617	-	-	-	-	-	76 799 617	22
23	Emprunts à court terme (205, 206)	Note#4 (annexe 20)	-	-	96 467 353	-	-	-	96 467 353	23
24	Dépôts de garantie et retenues sur contrats (305, 310)	s/o	-	-	-	-	-	-	-	24
25	Subventions à rembourser au Ministère (210)	Note#2 (annexe 20)	-	- - -	- - -	- - -	- - -	-	-	25
26	Salaires et charges sociales à payer (255, 256, 257, 258)	s/o	94 359 575	2 909 236	- - -	-	-	-	97 268 811	26
27	Avantages sociaux futurs à payer (259)	s/o	-	-	- - -	-	-	-	-	27
28	Comptes créditeurs (215, 220)	s/o	32 874 297	8 854 691	62 683 272	10 290	-	-	104 422 549	28
29	Produits reportés (260)	Annexe 7	15 643 269	11 971 342	- - -	- - -	-	-	27 614 610	29
30	Apports reportés à court terme (261, 262, 263, 264)	s/o	-	457 031 556	409 615	-	-	-	457 441 171	30
31	Portion de la dette exigible à court terme (313, 314)	s/o	-	-	71 597 907	-	-	-	71 597 907	31
32	Avances d'autres fonds (225, 230, 235, 240, 245, 250)	Annexe 12	348 950 483	79 294 619	47 344 614	13 065 025	-	(488 654 741)	-	32
<b>Total du passif à court terme</b>			<b>568 627 240</b>	<b>560 061 443</b>	<b>278 502 761</b>	<b>13 075 315</b>	-	<b>(488 654 741)</b>	<b>931 612 019</b>	
<b>Passif à long terme</b>										
33	Avantages sociaux futurs à payer à long terme (370)	s/o	190 020 600	-	-	-	-	-	190 020 600	33
34	Dettes à long terme (315, 320, 321, 325, 330)	s/o	-	-	775 664 380	-	-	-	775 664 380	34
35	Obligations découlant des contrats de location - acquisition (335; 336)	s/o	-	-	-	-	-	-	-	35
36	Apports reportés (360, 361, 362, 363)	s/o	-	-	1 536 066 120	- - -	- - -	-	1 536 066 120	36
37	Juste valeur des instruments financier dérivés (365)	s/o	-	-	-	163 647	-	-	163 647	37
38	Autres passifs (265, 270, 275, 280, 285)	Annexe 9	19 794 900	-	-	-	-	-	19 794 900	38
39	<b>TOTAL DU PASSIF</b>		<b>778 442 740</b>	<b>560 061 443</b>	<b>2 590 233 261</b>	<b>13 238 962</b>	-	<b>(488 654 741)</b>	<b>3 453 321 666</b>	<b>39</b>
<b>SOLDES DE FONDS <sup>1</sup></b>										
40	Grevé d'affectations d'origine interne	Annexe 8	216 293 667	12 248 264	58 385 506	65 115 549	-	-	352 042 986	40
41	Grevé d'affectations d'origine externe (FD et AF)	s/o	- - -	- - -	- - -	363 527 512	-	-	363 527 512	41
42	Non grevé d'affectation (FF)	s/o	(179 825 572)	- - -	- - -	- - -	- - -	-	(179 825 572)	42
43	Produits nets non transférés d'affectation d'origine interne (FD)	s/o	- - -	- - -	- - -	-	- - -	-	-	43
44	Produits nets non transférés d'affectation d'origine externe (FD)	s/o	- - -	- - -	- - -	308 205	- - -	-	308 205	44
45	Investi en immobilisations (FI)	s/o	- - -	- - -	234 724 166	- - -	- - -	-	234 724 166	45
46	<b>TOTAL DES SOLDES DE FONDS</b>		<b>36 468 095</b>	<b>12 248 264</b>	<b>293 109 672</b>	<b>428 951 266</b>	-	-	<b>770 777 297</b>	<b>46</b>
47	<b>TOTAL DU PASSIF ET DES SOLDES DE FONDS</b>		<b>814 910 835</b>	<b>572 309 708</b>	<b>2 883 342 933</b>	<b>442 190 228</b>	-	<b>(488 654 741)</b>	<b>4 224 098 963</b>	<b>47</b>

Note 1: Les montants de ce tableau correspondent au solde de fonds du début de l'exercice plus les variations de l'exercice.

		Annexe et note à compléter	Fonds de fonctionnement 1	Fonds avec restrictions 2	Fonds d'immobilisations 3	Fonds de dotation (Note 1) 4	Autres fonds 5	Ajustements 6	Total 7	
1	Droits de scolarité de base (étudiants réglementés) (401)	s/o	99 618 098	---	---	---	---		99 618 098	1
2	Montants forfaitaires internationaux des étudiants réglementés (402)	s/o	4 280 635	---	---	---	---		4 280 635	2
3	Montants forfaitaires canadiens des étudiants réglementés (403)	s/o	10 168 795	---	---	---	---		10 168 795	3
4	Montants supplémentaires chargés aux étudiants assujettis aux forfaitaires internationaux (10% du forfaitaire international) (404)	s/o	1 008 871	---	---	---	---		1 008 871	4
5	Droits de scolarité des étudiants dérogés (406)	s/o	38 403 714	---	---	---	---		38 403 714	5
6	Droits de scolarité des étudiants inscrits à des programmes crédités et autofinancés (407)	s/o	-	---	---	---	---		-	6
7	Revenus de scolarité des étudiants inscrits à des programmes ou des activités non crédités (408)	s/o	-	---	---	---	---		-	7
8	Frais institutionnels obligatoires (FIO) (447, 448, 449, 451, 452, 453, 454, 456, 457)	s/o	43 286 157	---	---	---	---		43 286 157	8
9	Autres frais facturés aux étudiants (458, 459, 462, 463, 464, 467)	s/o	6 466 750	-	---	-	-		6 466 750	9
<b>10</b>	<b>TOTAL DES PRODUITS PROVENANT DES ÉTUDIANTS</b>		<b>203 233 020</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>203 233 020</b>	<b>10</b>
11	Subventions du Ministère (515)	Annexe 5	641 080 222	16 040 514	19 892 376	---	---		677 013 112	11
12	Autres subventions provinciales (405, 410, 411, 427, 495, 496, 497)	s/o	4 218 703	51 395 806	897 180	-	-		56 511 689	12
13	Subventions du gouvernement du Canada (415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423)	s/o	21 819 142	103 904 825	495 379	-	-		126 219 346	13
14	Autres produits et autres aides (424, 426, 428, 429, 431)	s/o	3 157 960	15 927 331	100 484	-	-		19 185 775	14
15	Contributions du siège social aux constituantes de l'UQ (520)	s/o	---	---	-	---	---		-	15
	<b>Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations:</b>									
16	Ministère (530)	s/o	---	---	30 211 030	---	---		30 211 030	16
17	Entités incluses dans le périmètre comptable du gouvernement du Québec autre que le Ministère (531)	s/o	---	---	8 703 249	---	---		8 703 249	17
18	Organismes inclus au périmètre comptable du gouvernement du Canada (532)	s/o	---	---	9 982 717	---	---		9 982 717	18
19	Autres (533)	s/o	---	---	6 669 658	---	---		6 669 658	19
<b>20</b>	<b>TOTAL DES SUBVENTIONS</b>		<b>670 276 028</b>	<b>187 268 476</b>	<b>76 952 072</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>934 496 575</b>	<b>20</b>
21	Intérêts et dividendes (435)	s/o	9 578 966	166 084	-	-	-		9 745 050	21
22	Intérêts sur les avances interfonds (440)	s/o	-	-	-	-	-		-	22
23	Produits provenant du fonds de dotation (445)	s/o	3 470 950	11 187 594	-	---	-		14 658 544	23
24	Produits provenant d'une fondation (446)	s/o	-	-	-	-	-		-	24
25	Produits non gouvernementaux (430)	Note#1 (annexe 20)	3 557 525	65 898 120	44 720	-	-		69 500 366	25
26	Gains sur vente de placements (526)	s/o	-	-	-	-	-		-	26
27	Gains sur la cession d'immobilisations (525)	s/o	---	---	186 102	---	---		186 102	27
28	Recouvrement des coûts indirects (465)	s/o	10 118 349	---	---	---	---		10 118 349	28
29	Ventes externes (460)	s/o	86 160 454	-	-	---	-		86 160 454	29
30	Autres produits (466, 470)	Annexe 10	806 838	-	-	-	-		806 838	30
<b>31</b>	<b>TOTAL DES PRODUITS AUTRES</b>		<b>113 693 082</b>	<b>77 251 798</b>	<b>230 823</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>191 175 703</b>	<b>31</b>
<b>32</b>	<b>TOTAL DES PRODUITS</b>		<b>987 202 130</b>	<b>264 520 274</b>	<b>77 182 894</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 328 905 298</b>	<b>32</b>

	Annexe et note à compléter	Fonds de fonctionnement 1	Fonds avec restrictions 2	Fonds d'immobilisations 3	Fonds de dotation (Note 1) 4	Autres fonds 5	Ajustements 6	Total 7	
1	<b>Masse salariale</b>								
2	Direction	s/o	63 067 698	3 736 016	---	---	---	66 803 714	1
3	Gérance	s/o	12 026 772	700 362	---	---	---	12 727 134	2
4	Enseignants-chercheurs	s/o	222 036 257	17 741 319	---	---	---	239 777 576	3
5	Chargés de cours	s/o	38 872 427	874 834	---	---	---	39 747 261	4
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	s/o	2 571 373	7 952 077	---	---	---	10 523 450	5
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	s/o	10 755 564	5 951 710	---	---	-	16 707 274	6
8	Personnel professionnel non enseignant	s/o	121 945 358	45 794 306	---	---	-	167 739 664	7
9	Personnel de soutien technique	s/o	74 781 791	6 263 362	---	---	-	81 045 152	8
10	Personnel de soutien de bureau	s/o	15 183 520	597 919	---	---	---	15 781 439	9
11	Personnel de métier et ouvrier	s/o	14 904 157	522 177	---	---	---	15 426 334	10
12	Avantages sociaux (700)	Annexe 14	138 219 156	21 779 840	---	---	-	159 998 996	11
13	Variation de la provision pour heures supplémentaires, maladie, vacances, congés sociaux et autres avantages (701, 702, 703)	s/o	1 795 568	-	---	---	-	1 795 568	12
14	<b>TOTAL DE LA MASSE SALARIALE ET DES AVANTAGES SOCIAUX</b>		<b>716 159 640</b>	<b>111 913 921</b>	-	-	-	<b>828 073 561</b>	13
15	Avantages sociaux futurs (704)	s/o	(14 047 200)	---	---	---	---	(14 047 200)	14
16	Frais pour congés sabbatiques et d'études (705)	s/o	193 844	-	---	---	-	193 844	15
17	Stagiaires postdoctoraux (706)	s/o	3 542	1 881 948	---	---	-	1 885 490	16
18	Formation et perfectionnement (710)	s/o	1 241 976	116 937	---	---	-	1 358 913	17
19	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	s/o	10 770 373	11 618 509	---	---	-	22 388 882	18
20	Bourses (735)	s/o	31 203 870	56 068 034	---	---	-	87 271 904	19
21	Subventions, cotisations et transferts (740, 871, 872)	s/o	27 419 183	34 350 253	1 096 022	-	-	62 865 458	20
22	Fournitures et matériel (745)	s/o	22 415 846	13 271 847	---	---	-	35 687 692	21
23	Coûts des marchandises vendues (755)	s/o	9 480 635	141	---	---	-	9 480 775	22
24	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795)	s/o	66 109 377	12 520 813	-	---	-	78 630 190	23
25	Volumes et périodiques (750)	s/o	510 372	1 043 952	---	---	-	1 554 323	24
26	Charges reliées aux terrains et aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826)	s/o	23 621 073	6 811	-	---	-	23 627 885	25
27	Location de locaux et de bâtiments (840, 845)	s/o	13 578 133	608 479	---	---	-	14 186 612	26
28	Location-exploitation (830)	s/o	1 156 884	9 171	---	---	-	1 166 055	27
29	Transfert de coûts indirects (865)	s/o	---	10 118 349	---	---	---	10 118 349	28
30	Pertes sur vente de placements (886)	s/o	-	-	-	-	-	-	29
31	Biens sous le seuil de capitalisation (892)	Note#3 (annexe 20)	3 739 702	1 143 337	1 237 756	---	-	6 120 794	30
32	Biens de nature non capitalisable (893)	Note#3 (annexe 20)	-	-	4 203 063	---	---	4 203 063	31
33	Frais bancaires et charges d'intérêts (850, 851, 852, 853, 856, 857, 858)	s/o	1 848 786	1 960	26 519 632	-	-	28 370 378	32
34	Intérêts relatifs aux avances interfonds (855)	s/o	-	-	-	-	-	-	33
35	Perte sur la cession d'immobilisations (885)	s/o	---	---	-	---	---	-	34
36	Amortissement des immobilisations (890)	s/o	---	---	99 283 654	---	---	99 283 654	35
37	Autres charges (860, 870)	Annexe 10	575 065	290 167	117 158	-	-	982 390	36
38	<b>TOTAL DES AUTRES CHARGES</b>		<b>199 821 458</b>	<b>143 050 707</b>	<b>132 457 284</b>	-	-	<b>475 329 450</b>	37
39	Ventes internes (878) <sup>2</sup>	s/o	(15 873 714)	-	---	---	-	(15 873 714)	38
40	Achats internes (711, 716, 721, 726, 731, 746, 751, 761, 776, 796, 806, 811, 821, 827, 831, 841, 846, 873, 894, 895)	s/o	10 549 776	5 323 938	-	-	-	15 873 714	39
41	Gains et pertes latents (879)	s/o	(1 025 531)	-	(14 040)	-	-	(1 039 570)	40
42	<b>Total des autres charges incluant les gains et pertes latents</b>		<b>193 471 990</b>	<b>148 374 645</b>	<b>132 443 244</b>	-	-	<b>474 289 879</b>	41
43	<b>TOTAL DES CHARGES</b>		<b>909 631 630</b>	<b>260 288 567</b>	<b>132 443 244</b>	-	-	<b>1 302 363 441</b>	42
44	<b>EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES PRODUITS PAR RAPPORT AUX CHARGES</b>		<b>77 570 500</b>	<b>4 231 707</b>	<b>(55 260 350)</b>	-	-	<b>26 541 857</b>	43

Note 1: Dans le cadre de la méthode du report, le fonds de dotation sert uniquement à présenter les ressources détenues à titre de dotation. Ainsi, les nouvelles dotations doivent être présentées en augmentation directe du solde de fonds à la page 4 (ligne 8 "Apports reçus à titre de dotations"). Normalement, il n'y a pratiquement rien qui devrait passer par l'état des produits ou par l'état des charges.

	Annexe à compléter	Fonds de fonctionnement 1	Fonds avec restrictions 2	Fonds d'immobilisations 3	Fonds de dotation (Note 1) 4	Autres fonds 5	Ajustements 6	Total 7	
1	<b>SOLDE AU DÉBUT DE L'ANNÉE</b>	(13 086 775)	13 766 505	290 617 750	403 054 506	-	-	<b>694 351 986</b>	1
2	Redressement des années précédentes (comptes 306, 307 et 308)	Annexe 11	-	-	-	-	-	-	2
3	<b>Solde de fonds redressé</b>	<b>(13 086 775)</b>	<b>13 766 505</b>	<b>290 617 750</b>	<b>403 054 506</b>	-	-	<b>694 351 986</b>	3
4	Produits de l'année	Annexes 1 et 3	987 202 130	264 520 274	77 182 894	-	-	<b>1 328 905 298</b>	4
5	Charges de l'année	Annexes 2 et 4	909 631 630	260 288 567	132 443 244	-	-	<b>1 302 363 441</b>	5
6	<b>Excédent (insuffisance) des produits par rapport aux charges</b>	<b>77 570 500</b>	<b>4 231 707</b>	<b>(55 260 350)</b>	-	-	-	<b>26 541 857</b>	6
7	Rééval. autres éléments afférents au régime de retraite et d'avantages complé. de retraite (309)	s/o	30 261 600	---	---	---	---	<b>30 261 600</b>	7
8	Apports reçus à titre de dotations (compte 311)	s/o	-	-	19 172 880	-	-	<b>19 172 880</b>	8
9	Apports reçus pour le financement d'actifs non amortissables (compte 312)	s/o	-	-	448 975	-	-	<b>448 975</b>	9
10	Virements d'autres soldes de fonds	Annexes 12 et 12a	463 321	-	57 303 297	7 187 201	-	<b>64 953 819</b>	10
11	Virements vers d'autres soldes de fonds	Annexes 12 et 12a	58 740 551	5 749 947	-	463 321	-	<b>64 953 819</b>	11
12	<b>Sous-total</b>		<b>49 554 870</b>	<b>(1 518 240)</b>	<b>2 491 922</b>	<b>25 896 760</b>	-	<b>76 425 312</b>	12
13	<b>SOLDE À LA FIN DE L'EXERCICE</b>		<b>36 468 095</b>	<b>12 248 264</b>	<b>293 109 672</b>	<b>428 951 266</b>	-	<b>770 777 297</b>	13

**RÉPARTITION DES SOLDES DE FONDS<sup>4</sup>**

14	Grevé d'affectations d'origine interne	Annexe 8	216 293 667	12 248 264	58 385 506	65 115 549		<b>352 042 986</b>	14
15	Grevé d'affectations d'origine externe (FD et AF)	s/o	---	---	---	363 527 512		<b>363 527 512</b>	15
16	Non grevé d'affectation (FF)	s/o	(179 825 572)	---	---	---	---	<b>(179 825 572)</b>	16
17	Produits nets non transférés d'affectation d'origine interne (FD)	s/o	---	---	---	---	---	<b>-</b>	17
18	Produits nets non transférés d'affectation d'origine externe (FD)	s/o	---	---	---	308 205	---	<b>308 205</b>	18
19	Investi en immobilisations (FI)	s/o	---	---	234 724 166	---	---	<b>234 724 166</b>	19
20	<b>TOTAL DES SOLDES DE FONDS</b>		<b>36 468 095</b>	<b>12 248 264</b>	<b>293 109 672</b>	<b>428 951 266</b>	-	<b>770 777 297</b>	20

Note 1: Dans le cadre de la méthode du report, le fonds de dotation sert uniquement à présenter les ressources détenues à titre de dotation. Ainsi, les nouvelles dotations doivent être présentées en augmentation directe du solde de fonds (ligne 8 "Apports reçus à titre de dotations"). Normalement, il n'y a pratiquement rien qui devrait passer par l'état des produits ou par l'état des charges.

Note 2: Les montants de ce tableau correspondent au solde de fonds du début de l'exercice plus les variations de l'exercice.

**Ces montants doivent être saisis manuellement.**

Université de Montréal  
Produits par fonction - Fonds de fonctionnement  
de l'exercice terminé le 30 avril 2023  
en \$

Annexe 1

	Enseignement/ Recherche	Soutien à l'enseignement et à la recherche	Administration	Terrains et bâtiments	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	Ajustements	Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	Droits de scolarité de base (étudiants réglementés) (401)	-	99 618 098	---	-	---	---		99 618 098	1	
2	Montants forfaitaires internationaux des étudiants réglementés (402)	---	4 280 635	---	---	---	---		4 280 635	2	
3	Montants forfaitaires canadiens des étudiants réglementés (403)	---	10 168 795	---	---	---	---		10 168 795	3	
4	Montants supplémentaires chargés aux étudiants assujettis aux forfaitaires internationaux (10% du fo	---	1 008 871	---	---	---	---		1 008 871	4	
5	Droits de scolarité des étudiants dérogés (406)	-	38 403 714	---	-	---	---		38 403 714	5	
6	Droits de scolarité des étudiants inscrits à des programmes crédités et autofinancés (407)	-	-	---	-	---	---		-	6	
7	Revenus de scolarité des étudiants inscrits à des programmes ou des activités non crédités (408)	-	-	---	-	---	---		-	7	
8	Frais institutionnels obligatoires (FIO) (447, 448, 449, 451, 452, 453, 454, 456, 457)	1 027 986	3 132 834	24 481 906	-	-	13 841 993	801 439	43 286 157	8	
9	Autres frais facturés aux étudiants (458, 459, 462, 463, 464, 467)	1 929 598	22 995	750 187	49 263	230 222	256 387	3 228 099	6 466 750	9	
###	<b>Total des produits provenant des étudiants</b>	<b>2 957 584</b>	<b>3 155 829</b>	<b>178 712 205</b>	<b>49 263</b>	<b>230 222</b>	<b>14 098 380</b>	<b>4 029 538</b>	<b>-</b>	<b>203 233 020</b>	###
11	Subventions du Ministère (515)	-	636 103 701	---	-	4 976 521	---		641 080 222	11	
12	Autres subventions provinciales (405, 410, 427)	3 800 000	-	-	-	408 272	10 431	-	4 218 703	12	
13	Subventions du gouvernement du Canada (415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422)	-	-	21 819 142	-	-	-	-	21 819 142	13	
14	Autres produits et autres aides (424, 426, 428, 429)	-	-	-	-	-	3 157 960	-	3 157 960	14	
###	<b>Total des subventions</b>	<b>3 800 000</b>	<b>-</b>	<b>657 922 843</b>	<b>-</b>	<b>408 272</b>	<b>8 144 912</b>	<b>-</b>	<b>670 276 028</b>	###	
16	Intérêts et dividendes (435)	---	9 578 966	---	-	-	-		9 578 966	16	
17	Intérêts sur les avances interfonds (440)	---	-	---	---	---	---		-	17	
18	Produits provenant du fonds de dotation (445)	517 939	2 400	2 937 314	---	-	13 296	-	3 470 950	18	
19	Produits provenant d'une fondation (446)	-	-	-	-	-	-	-	-	19	
20	Subventions et dons non gouvernementaux (430)	2 366 152	25 000	693 455	-	463 733	9 185	-	3 557 525	20	
21	Gains sur vente de placement (526)	---	-	-	---	---	---	---	-	21	
22	Recouvrement des coûts indirects (465)	1 388 131	-	8 730 218	---	-	-	-	10 118 349	22	
23	Ventes externes (460)	46 379 915	1 373 884	1 935 309	1 078 383	8 166 671	10 265 159	16 961 133	86 160 454	23	
24	Autres produits (466, 470)	393 713	55 184	341 790	14 556	1 166	182	247	806 838	24	
###	<b>Total des produits autres</b>	<b>51 045 850</b>	<b>1 456 468</b>	<b>24 217 053</b>	<b>1 092 939</b>	<b>8 631 569</b>	<b>10 287 822</b>	<b>16 961 381</b>	<b>-</b>	<b>113 693 082</b>	###
###	<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>57 803 434</b>	<b>4 612 297</b>	<b>860 852 101</b>	<b>1 142 202</b>	<b>9 270 063</b>	<b>32 531 114</b>	<b>20 990 919</b>	<b>-</b>	<b>987 202 130</b>	###

**Université de Montréal**  
**Charges par fonction - Fonds de fonctionnement**  
**de l'exercice terminé le 30 avril 2023**  
**en \$**

Annexe 2

	Enseignement/ Recherche	Soutien à l'enseignement et à la recherche	Administration	Terrains et bâtiments Détail Annexe 15	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	Ajustements	Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	<b>Masse salariale</b>									1	
2	Direction	37 021 285	6 127 352	14 937 404	1 911 297	377 973	2 061 009	631 378	63 067 698	2	
3	Gérance	6 085 720	693 471	878 002	2 224 180	2 085	1 738 496	404 818	12 026 772	3	
4	Enseignants-chercheurs	220 703 227	-	413 322	-	919 709	-	-	222 036 257	4	
5	Chargés de cours	37 991 677	-	796 709	-	84 041	-	-	38 872 427	5	
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	2 546 214	27	12 319	-	12 129	684	-	2 571 373	6	
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	10 381 315	-	115 301	-	247 734	11 489	(275)	10 755 564	7	
8	Personnel professionnel non enseignant	44 226 733	20 764 133	37 216 678	4 348 333	2 442 438	12 231 581	715 462	121 945 358	8	
9	Personnel de soutien technique	49 232 412	10 994 278	9 209 634	2 644 794	515 390	1 587 492	597 790	74 781 791	9	
10	Personnel de soutien de bureau	6 014 895	2 677 256	2 824 658	561 382	11 141	1 751 486	1 342 702	15 183 520	10	
11	Personnel de métier et ouvrier	762 893	-	78 918	10 665 639	38 277	1 346 345	2 012 085	14 904 157	11	
12	Avantages sociaux (700) - Complétez l'annexe 14	94 382 281	11 675 197	17 892 966	6 325 477	1 093 217	5 217 026	1 632 992	138 219 156	12	
13	Variation de la provision heures supplémentaires, maladie, vacances, congés sociaux et autres avantages (701, 702, 703)	-	-	1 795 568	-	-	-	-	1 795 568	13	
###	<b>Total de la masse salariale et des avantages sociaux</b>	<b>509 348 651</b>	<b>52 931 714</b>	<b>86 171 478</b>	<b>28 681 102</b>	<b>5 744 134</b>	<b>25 945 608</b>	<b>7 336 953</b>	<b>-</b>	<b>716 159 640</b>	<b>###</b>
15	Avantages sociaux futurs (704)	---	---	---	---	---	---	(14 047 200)	(14 047 200)	15	
16	Frais pour congés sabbatiques et d'études (705)	3 500	-	741	-	189 603	-	-	193 844	16	
17	Stagiaires Postdoctoraux (706)	3 542	-	-	-	-	-	-	3 542	17	
18	Formation et perfectionnement (710)	68 215	52 151	1 088 577	-	10 488	22 545	-	1 241 976	18	
19	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	6 826 058	97 475	1 716 123	(5 767)	966 740	1 159 723	10 021	10 770 373	19	
20	Bourses (735)	13 945 165	4 100	16 268 138	-	653 241	333 226	-	31 203 870	20	
21	Subventions, cotisations et transferts (740, 871, 872)	14 908 608	722 860	10 806 625	117 558	294 706	320 561	248 264	27 419 183	21	
22	Fournitures et matériel (745)	14 006 027	5 237 211	963 559	571 146	618 277	831 074	188 551	22 415 846	22	
23	Coûts des marchandises vendues (755)	554 302	-	-	49 705	-	69 429	8 807 199	9 480 635	23	
24	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795)	12 909 031	13 847 031	12 194 103	20 373 913	1 317 077	2 921 498	2 546 725	66 109 377	24	
25	Volumes et périodiques (750)	276 351	84 717	83 449	1 370	39 183	12 836	12 467	510 372	25	
26	Charges reliées aux terrains et aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826)	268 360	11 441	12 670	19 132 349	44 047	2 061 169	2 091 038	23 621 073	26	
27	Locations de locaux et de bâtiments (840, 845)	109 510	-	271 413	12 924 041	109 556	163 614	-	13 578 133	27	
28	Location-exploitation (830)	20 774	22 581	119 917	153 802	72 941	174 713	592 156	1 156 884	28	
29	Pertes sur vente de placements (886)	-	-	-	-	-	-	-	-	29	
30	Biens sous le seuil de capitalisation (892)	908 874	1 956 418	270 543	134 253	152 298	170 491	146 825	3 739 702	30	
31	Biens de nature non capitalisable (893)	-	-	-	-	-	-	-	-	31	
32	Frais bancaires et charges d'intérêts (850, 851, 852, 853, 856, 857, 858)	506 885	4 485	295 846	293	69 850	507 053	464 373	1 848 786	32	
33	Intérêts relatifs aux avances interfonds (855)	-	-	-	-	-	-	-	-	33	
34	Autres charges (860, 870)	35 266	(434 528)	1 561 375	(503 831)	(42 312)	235	(41 140)	575 065	34	
###	<b>Total des charges autres</b>	<b>65 350 467</b>	<b>21 605 943</b>	<b>45 653 080</b>	<b>52 948 830</b>	<b>4 495 693</b>	<b>8 748 167</b>	<b>15 066 478</b>	<b>(14 047 200)</b>	<b>199 821 458</b>	<b>###</b>
36	Ventes internes (878)	(4 453 642)	(1 713 699)	(450 663)	(2 620 190)	(1 401 833)	(156 704)	(5 076 983)	(15 873 714)	36	
37	Achats internes (711, 716, 721, 726, 731, 746, 751, 761, 776, 796, 806, 811, 821, 827, 831, 841, 846, 873, 894, 895)	5 995 356	613 233	1 536 002	414 110	486 027	759 346	745 702	10 549 776	37	
38	Gains et pertes latents (879)	-	-	(1 025 531)	-	-	-	-	(1 025 531)	38	
###	<b>Total des autres charges incluant les gains et pertes latents ainsi que les ventes et les achats internes</b>	<b>66 892 181</b>	<b>20 505 477</b>	<b>45 712 888</b>	<b>50 742 751</b>	<b>3 579 887</b>	<b>9 350 809</b>	<b>10 735 196</b>	<b>(14 047 200)</b>	<b>193 471 990</b>	<b>###</b>
###	<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>576 240 832</b>	<b>73 437 191</b>	<b>131 884 367</b>	<b>79 423 853</b>	<b>9 324 022</b>	<b>35 296 417</b>	<b>18 072 149</b>	<b>(14 047 200)</b>	<b>909 631 630</b>	<b>###</b>

Université de Montréal  
Produits par fonction - Fonds avec restrictions  
de l'exercice terminé le 30 avril 2023  
en \$

Annexe 3

	Enseignement/ Recherche	Enseignement	Recherche	Soutien à l'enseignement et à la recherche	Administration	Terrains et bâtiments	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	Ajustements	Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	Autres frais facturés aux étudiants (459)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
<b>2</b>	<b>Total des produits provenant des étudiants</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>
3	Subvention du Ministère (515)	12 265 994	-	571 408	-	62 113	-	740 719	2 400 280	-	-	16 040 514	3
4	Autres subventions provinciales (405, 410, 427, 495, 496, 497)	85 472	-	44 471 825	-	9 147	-	6 484 362	345 000	-	-	51 395 806	4
5	Subventions du gouvernement du Canada (415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422)	10 949 066	-	89 385 527	659 506	160 942	-	2 749 783	-	-	-	103 904 825	5
6	Autres produits et aides des gouvernements que ceux du Québec et du Canada (424, 426, 428, 429)	80 239	-	15 076 465	14 156	28 341	-	728 130	-	-	-	15 927 331	6
<b>7</b>	<b>Total des subventions</b>	<b>23 380 771</b>	<b>-</b>	<b>149 505 225</b>	<b>673 663</b>	<b>260 543</b>	<b>-</b>	<b>10 702 994</b>	<b>2 745 280</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>187 268 476</b>	<b>7</b>
8	Intérêts et de dividendes (435)	(5 762)	-	2 919	-	168 927	-	-	-	-	-	166 084	8
9	Intérêts sur les avances interfonds (440)	---	---	---	---	-	---	---	---	---	-	-	9
10	Produits provenant du fonds de dotation (445)	1 837 562	-	8 537 768	11 978	91 039	-	108 812	600 436	-	-	11 187 594	10
11	Produits provenant d'une fondation (446)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
12	Subventions et dons non gouvernementaux (430)	6 679 596	-	50 595 872	263 132	2 545 682	-	3 792 351	2 021 487	-	-	65 898 120	12
13	Gains sur vente de placements (526)	---	---	---	---	-	---	---	---	---	-	-	13
14	Ventes externes (460)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
15	Autres produits (466, 470)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
<b>16</b>	<b>Total des produits autres</b>	<b>8 511 396</b>	<b>-</b>	<b>59 136 558</b>	<b>275 110</b>	<b>2 805 648</b>	<b>-</b>	<b>3 901 163</b>	<b>2 621 923</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>77 251 798</b>	<b>###</b>
<b>###</b>	<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>31 892 167</b>	<b>-</b>	<b>208 641 783</b>	<b>948 772</b>	<b>3 066 191</b>	<b>-</b>	<b>14 604 157</b>	<b>5 367 203</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>264 520 274</b>	<b>###</b>

Université de Montréal  
Charges par fonction - Fonds avec restrictions  
de l'exercice terminé le 30 avril 2023  
en \$

	Enseignement/ Recherche	Enseignement	Recherche	Soutien à l'enseignement et à la recherche	Administration	Terrains et bâtiments	Services à la collectivité	Services aux étudiants	Entreprises auxiliaires	Ajustements	Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Masse salariale											1
2	Direction	127 213	-	2 814 536	8 808	41 086	-	720 853	23 521	-	3 736 016	2
3	Gérance	2 080	-	647 535	-	-	-	17 206	33 541	-	700 362	3
4	Enseignants-chercheurs	802 585	-	16 553 001	-	-	-	385 733	-	-	17 741 319	4
5	Chargés de cours	445 911	-	369 215	-	-	-	58 088	1 620	-	874 834	5
6	Personnel associé à l'enseignement et à la recherche	240 360	-	7 629 643	-	3 373	-	78 701	-	-	7 952 077	6
7	Personnel auxiliaire à l'enseignement et à la recherche	153 719	-	5 114 460	-	(1 226)	-	332 597	352 160	-	5 951 710	7
8	Personnel professionnel non enseignant	1 616 565	-	37 248 585	458 010	452 510	-	4 257 899	1 760 736	-	45 794 306	8
9	Personnel de soutien technique	342 267	-	5 217 839	12 070	107 448	-	335 986	247 752	-	6 263 362	9
10	Personnel de soutien de bureau	28 169	-	396 304	-	-	-	122 142	51 304	-	597 919	10
11	Personnel de métier et ouvrier	-	-	522 177	-	-	-	-	-	-	522 177	11
12	Avantages sociaux (700) - Complétez l'annexe 14	730 072	-	18 475 320	138 475	341 665	-	1 567 926	526 383	-	21 779 840	12
13	Variation de la provision heures supplémentaires, maladie, vacances, congés sociaux et autres avantages (701, 702, 703)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
<b>14</b>	<b>Total de la masse salariale et des avantages sociaux</b>	<b>4 488 941</b>	<b>-</b>	<b>94 988 614</b>	<b>617 363</b>	<b>944 856</b>	<b>-</b>	<b>7 877 131</b>	<b>2 997 017</b>	<b>-</b>	<b>111 913 921</b>	<b>###</b>
15	Frais pour congés sabbatiques et d'études (705)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15
16	Stagiaires postdoctoraux (706)	548 726	-	1 285 716	-	-	-	47 507	-	-	1 881 948	16
17	Formation et perfectionnement (710)	393	-	119 089	-	-	-	3 956	(6 501)	-	116 937	17
18	Frais de déplacement et de représentation (715, 720, 725, 730)	397 904	-	8 484 924	24 501	9 022	-	2 518 860	183 297	-	11 618 509	18
19	Bourses (735)	21 973 311	-	30 901 998	4 000	48 800	-	1 903 725	1 236 199	-	56 068 034	19
20	Subventions, cotisations et transferts (740, 871, 872)	895 126	-	31 621 694	10 437	217 468	-	1 505 527	100 000	-	34 350 253	20
21	Fournitures et matériel (745)	134 016	-	12 881 966	5 307	5 986	-	106 485	138 086	-	13 271 847	21
22	Coûts des marchandises vendues (755)	-	-	141	-	-	-	-	-	-	141	22
23	Frais de services (760, 765, 770, 775, 780, 785, 790, 795)	1 103 432	-	9 753 619	107 466	60 701	-	1 010 351	485 244	-	12 520 813	23
24	Volumes et périodiques (750)	7 091	-	943 055	-	-	-	33 795	60 011	-	1 043 952	24
25	Charges reliées aux terrains et aux bâtiments (805, 810, 815, 820, 826)	-	-	6 370	-	-	-	441	-	-	6 811	25
26	Location de locaux et de bâtiments (840, 845)	3 311	-	324 049	-	-	-	267 143	13 977	-	608 479	26
27	Location exploitation (830)	172	-	3 065	-	-	-	4 657	1 277	-	9 171	27
28	Transfert de coûts indirects (865)	-	-	10 043 294	-	58 000	-	17 054	-	-	10 118 349	28
29	Pertes sur vente de placements (886)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29
30	Biens sous le seuil de capitalisation (892)	17 413	-	953 583	142 542	81	-	27 518	2 200	-	1 143 337	30
31	Biens de nature non capitalisable (893)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31
32	Frais bancaires et charges d'intérêts (850, 851, 852, 853, 856, 857, 858)	57	-	1 415	-	139	-	350	-	-	1 960	32
33	Intérêts relatifs aux avances interfonds (855)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33
34	Autres charges (860, 870)	27 757	-	263 922	-	8 897	-	(10 449)	40	-	290 167	34
<b>35</b>	<b>Total des charges autres</b>	<b>25 108 709</b>	<b>-</b>	<b>107 587 899</b>	<b>294 254</b>	<b>409 095</b>	<b>-</b>	<b>7 436 921</b>	<b>2 213 830</b>	<b>-</b>	<b>143 050 707</b>	<b>###</b>
36	Ventes internes (878)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36
37	Achats internes (711, 716, 721, 726, 731, 746, 751, 761, 776, 796, 806, 811, 821, 827, 831, 841, 846, 873, 894, 895)	298 923	-	4 691 107	2 752	7 453	-	305 062	18 641	-	5 323 938	37
38	Gains et pertes latents (879)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38
<b>39</b>	<b>Total des autres charges incluant les gains et pertes latents ainsi que les ventes et les achats internes</b>	<b>25 407 632</b>	<b>-</b>	<b>112 279 006</b>	<b>297 005</b>	<b>416 548</b>	<b>-</b>	<b>7 741 983</b>	<b>2 232 471</b>	<b>-</b>	<b>148 374 645</b>	<b>###</b>
<b>###</b>	<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>29 896 573</b>	<b>-</b>	<b>207 267 620</b>	<b>914 368</b>	<b>1 361 404</b>	<b>-</b>	<b>15 619 114</b>	<b>5 229 488</b>	<b>-</b>	<b>260 288 567</b>	<b>###</b>

## 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 2022-2023 ci-joint de l'Université de Montréal pour l'exercice terminé le 30 avril 2023, 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 2022-2023, 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 2023

<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 2022-2023, 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 2022-2023, 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 2022-2023  
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)**



**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)	110.84	Le plus élevé	236,948	53,076
		Moyenne	180,645	10,210
		Le moins élevé	128,004	148
Personnel de direction des services	302.99	Le plus élevé	291,832	102,438
		Moyenne	124,505	10,258
		Le moins élevé	63,659	10
Personnel de gérance des emplois de soutien	136.47	Le plus élevé	137,605	40,664
		Moyenne	88,465	7,969
		Le moins élevé	63,659	19

<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° du premier alinéa de l'article 4.5 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (RLRQ, chapitre E-14.1)	101.98	Le plus élevé	315,480	a)
		Moyenne	8,583	
		Le moins élevé	104	
Personnel de direction des services	203.49	Le plus élevé	49,258	b)
		Moyenne	4,397	
		Le moins élevé	18	
Personnel de gérance des emplois de soutien	88.59	Le plus élevé	20,101	c)
		Moyenne	2,332	
		Le moins élevé	13	

<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 312 252,59\$ pour des frais de représentation et de délégation.

(B) Le montant le plus élevé a été versé à Sylvie Monier ; inclut un montant de 47 866,88\$ pour des frais de représentation et de réception.

(C) Le montant le plus élevé a été versé à Charles Picard ; inclut un montant de 18 195,96\$ pour des frais de représentation et réception.

**Université de Montréal**  
**Notes complémentaires**  
30 avril 2023

Nom de l'établissement : Université de Montréal

**NOTES COMPLÉMENTAIRES**

	Oui ou non	
Pendant l'année 2022-2023, est-ce que des membre du personnel de direction supérieure bénéficient d'une indemnité de transition au sein de l'établissement?	OUI	Si oui, le coût ou la valeur imposable de cet avantage doit être inscrit ci-dessous.
Est-ce que des droits d'indemnité de départ sont détenus et non exercés pendant l'année 2022-2023 par les membre du personnel de direction supérieure?	N/A	Si oui, la valeur pécuniaire des droits d'indemnité de départ détenus et non exercés pendant l'année 2022-2023 doit être déclarée ci-dessous, pour chaque membre du personnel de direction supérieure.

Nom	Prénom	Fonction	Commentaires
JANOSZ, Michel	Doyen - Faculté de l'Éducation permanente	Tableau 1	Prime particulière de 26 585,00\$
COSSETTE, Patrick	Doyen - Faculté de Médecine	Tableau 1	Prime particulière de 100 000,00\$
<b>8,1 Indemnité de transition</b>			
ESFANDIARI, Shahrokh	Doyen - Faculté de médecine dentaire	Tableau 1	Prime de 74 715\$ pour la période du 24 janvier 2022 au 30 avril 2023 (12 mois en 2022-2023)
Normandeau, Sylvie	Vice-rectrice adjointe aux études de premier cycle et à la formation continue	Tableau 1	Prime de 75 495\$ pour la période du 01 juin 2022 au 30 avril 2023 (11 mois en 2022-2023)
Béliveau, Louise	Vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études	Tableau 1	Prime de 131 588\$ pour la période du 01 juin 2022 au 30 avril 2023 (11 mois en 2022-2023)
Lalonde, Lyne	Doyenne - Faculté de Pharmacie	Tableau 1	Prime de 75 495\$ pour la période du 01 juin 2022 au 30 avril 2023 (11 mois en 2022-2023)
Michaud, Langis	Directeur - École d'Optométrie	Tableau 1	Prime de 43 367\$ pour la période du 29 octobre 2022 au 30 avril 2023 (6 mois en 2022-2023)
<b>8,2 Indemnité de départ détenu et non exercé</b>			
			Ne s'applique pas à l'U de M
<b>8,3 Éléments du traitement imposable du chef d'établissement</b>			
JUTRAS, Daniel	Recteur	Tableau 1	Assurance-vie : 770,07\$
JUTRAS, Daniel	Recteur	Tableau 1	Allocation pour utilisation automobile: 507,48\$
JUTRAS, Daniel	Recteur	Tableau 1	Rétro année antérieure

**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 :	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 :  
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

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

4.2 Progression salariale pour les officiers autres que le Recteur

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

4.3 Avantages sociaux des officiers

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

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

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

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 5 de 12

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

Adoption

Date :  
1998-05-25

Délibération :  
CU-421-15

Modifications

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

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

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

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

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

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

**6. Confidentialité**

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

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

**Secrétariat général**

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 6 de 12

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

Adoption

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

Modifications

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

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

**7. Conflit d'intérêt**

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

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

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

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

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

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

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

**ADMINISTRATION**

Numéro : 10.30

Page 7 de 12

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

Adoption

Date :  
1998-05-25

Délibération :  
CU-421-15

Modifications

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

**9. Responsabilité**

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

**10. Modification**

Il revient au Comité exécutif de modifier le présent règlement.

**ADMINISTRATION**

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

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 8 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

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

**ADMINISTRATION**

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

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 9 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

**ADMINISTRATION**

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

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 10 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

**ADMINISTRATION**

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

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 11 de 12

Adoption

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

Modifications

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

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

**ADMINISTRATION**

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

**ANNEXE A**

Numéro : 10.30

Page 12 de 12

Adoption

Date :	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.

Nom de l'établissement : Université de Montréal

Date : 10 octobre 2023

Page 1 de 6

## I. Éléments d'information

## II. Observations

## INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS ET ENSEIGNANTS

Année universitaire (Effectif au trimestre d'automne)								
	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	provenance	
<b>Étudiant</b>								
1	Effectif étudiant total	n	46 049	45 502	45 824	45 171	44 178	MES
2	Effectif étudiant au 1er cycle à temps plein	%	75,5%	75,9%	74,4%	74,4%	75,7%	MES
3	Effectif étudiant au 1er cycle à temps partiel	%	24,5%	24,1%	25,6%	25,6%	24,3%	MES
4	Effectif étudiant au 2e cycle professionnel*	%	n.d.	82,7%	77,8%	74,1%	73,1%	MES
5	Effectif étudiant au 2e cycle recherche	%	n.d.	17,3%	22,2%	25,9%	26,9%	MES
6	Effectif étudiant au 3e cycle	%	6,7%	6,7%	6,9%	7,2%	7,3%	MES
7	Effectif étudiant internationaux	n	5 233	5 697	5 384	5 968	6 612	MES
8	Effectif étudiant internationaux	%	11,4%	12,5%	11,7%	13,2%	15,0%	MES
9	Étudiants d'universités québécoises à l'étranger	n	321	293	42	90	243	MES
10	Stagiaires postdoctoraux	n	511	512	503	519	470	MES
11	Résidents en médecine	n	1 363	1 381	1 405	1 441	n.d.	MES
<b>Enseignants-chercheurs</b>								
12	Nombre de professeurs récemment embauchés	n	70	80	72	61	77	U
13	Hommes	n	34	41	43	33	32	U
14	Femmes	n	36	39	29	28	45	U
Nombre de professeurs à temps plein au 1er octobre de l'année universitaire								
15		n	1 418	1 416	1 462	1 470	n.d.	BCI
16	Hommes	n	853	848	865	852	n.d.	BCI
17	Femmes	n	565	568	597	618	n.d.	BCI
Nombre de chargés de cours de l'année universitaire								
18		n	2 178	2 203	2 110	2 253	n.d.	BCI
19	Hommes	n	1 018	1 049	1 002	1 020	n.d.	BCI
20	Femmes	n	1 160	1 151	1 107	1 233	n.d.	BCI
21	Nombre moyen de cours par professeur	n	3,2	3,2	3,2	3,5	3,5	U
22	Nombre moyen de cours par chargé de cours	n	2,2	2,2	2,4	2,4	2,3	U
23	Ratio étudiants au 1er cycle / professeur	n	24	24	23	22	n.d.	U / MES / BCI
24	Ratio étudiants aux 2e et 3e cycles / professeur	n	8	8	8	9	n.d.	U / MES / BCI
25	Cours donnés par les professeurs	%	47,9%	48,0%	47,5%	46,9%	46,2%	U
26	Cours donnés par les chargés de cours	%	46,5%	46,0%	47,8%	47,1%	47,4%	U
27	Cours donnés par d'autres catégories d'enseignants	%	5,6%	6,0%	4,7%	6,0%	6,4%	U

**Remarques**

En raison de la déréglementation des étudiants internationaux, la variable Type de maîtrise est disponible depuis l'automne 2019-2020.

\* : Regroupe tous les étudiants, de deuxième cycle, qui ne sont pas inscrits à la maîtrise recherche.

Étudiants d'universités québécoises à l'étranger : l'entente de mobilité 38 a été considérée en plus des ententes de mobilité identifiées dans la définition.

Nombre de professeurs récemment embauchés : les enseignants en médecine vétérinaire et les cliniciens-enseignants en médecine vétérinaire ont été considérés pour la première fois en 2022-2023.

La hausse du nombre de professeurs à temps plein observée entre le 1er octobre 2019 et le 1er octobre 2020 s'explique en partie par la reclassification d'une trentaine de professeurs exerçant la fonction de Cliniciens enseignants. Ces fonctions ont été créées en mai 2018 et ont été classées par erreur sous le groupe d'emploi des Autres personnels d'enseignement (V204 = 29) dans les données SYSPER des années 2018-2019 et 2019-2020. Ceci a été corrigé à partir de 2020-21, et les Cliniciens enseignants sont maintenant classifiés sous le groupe d'emploi Professeur-chercheur (V204 = 21) dans le SYSPER.

**Année universitaire**  
**(Effectif par regroupement disciplinaire et sexe, au 1er octobre de l'année universitaire)**

	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	provenance
<b>Professeurs à temps plein selon le regroupement disciplinaire</b>							
28	<b>Hommes</b>	<b>n</b>	<b>853</b>	<b>848</b>	<b>865</b>	<b>852</b>	<b>n.d.</b> BCI
29	Sciences de la santé	n	334	334	352	342	n.d. BCI
30	Sciences pures	n	114	121	117	119	n.d. BCI
31	Sciences appliquées	n	74	70	71	71	n.d. BCI
32	Arts	n	33	35	35	37	n.d. BCI
33	Lettres	n	36	36	33	32	n.d. BCI
34	Sciences humaines	n	167	160	173	169	n.d. BCI
35	Éducation	n	42	40	32	32	n.d. BCI
36	Droit	n	27	25	25	23	n.d. BCI
37	Administration	n	26	27	27	27	n.d. BCI
38	Autres	n	0	0	0	0	n.d. BCI
39	<b>Femmes</b>	<b>n</b>	<b>565</b>	<b>568</b>	<b>597</b>	<b>618</b>	<b>n.d.</b> BCI
40	Sciences de la santé	n	238	230	264	267	n.d. BCI
41	Sciences pures	n	26	26	30	30	n.d. BCI
42	Sciences appliquées	n	25	27	29	32	n.d. BCI
43	Arts	n	21	21	21	23	n.d. BCI
44	Lettres	n	36	36	35	37	n.d. BCI
45	Sciences humaines	n	129	138	132	144	n.d. BCI
46	Éducation	n	44	43	38	38	n.d. BCI
47	Droit	n	22	22	23	22	n.d. BCI
48	Administration	n	22	23	25	25	n.d. BCI
49	Autres	n	2	2	0	0	n.d. BCI
50	<b>Total</b>	<b>n</b>	<b>1 418</b>	<b>1 416</b>	<b>1 462</b>	<b>1 470</b>	<b>n.d.</b> BCI
51	Sciences de la santé	n	572	564	616	609	n.d. BCI
52	Sciences pures	n	140	147	147	149	n.d. BCI
53	Sciences appliquées	n	99	97	100	103	n.d. BCI
54	Arts	n	54	56	56	60	n.d. BCI
55	Lettres	n	72	72	68	69	n.d. BCI
56	Sciences humaines	n	296	298	305	313	n.d. BCI
57	Éducation	n	86	83	70	70	n.d. BCI
58	Droit	n	49	47	48	45	n.d. BCI
59	Administration	n	48	50	52	52	n.d. BCI
60	Autres	n	2	2	0	0	n.d. BCI

**Remarques**

Afin de mieux refléter l'arrimage entre les professeurs, la recherche et les étudiants, l'Université de Montréal a reclassé certains professeurs entre les disciplines.

**Année universitaire**  
(Effectif par regroupement disciplinaire et sexe, durant l'année universitaire)

	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	provenance
<b>Chargés de cours selon le secteur disciplinaire</b>							
61 <b>Hommes</b>	n	<b>1 018</b>	<b>1 049</b>	<b>1 002</b>	<b>1 020</b>	<b>n.d.</b>	BCI
62 Sciences de la santé	n	182	189	186	193	n.d.	BCI
63 Sciences pures	n	86	95	100	91	n.d.	BCI
64 Sciences appliquées	n	98	106	95	102	n.d.	BCI
65 Arts	n	82	91	86	88	n.d.	BCI
66 Lettres	n	78	76	73	75	n.d.	BCI
67 Sciences humaines	n	258	270	263	266	n.d.	BCI
68 Éducation	n	57	55	51	55	n.d.	BCI
69 Droit	n	93	90	83	87	n.d.	BCI
70 Administration	n	84	77	65	62	n.d.	BCI
71 Autres	n	0	0	0	1	n.d.	BCI
72 <b>Femmes</b>	n	<b>1 160</b>	<b>1 151</b>	<b>1 107</b>	<b>1 233</b>	<b>n.d.</b>	BCI
73 Sciences de la santé	n	298	310	302	340	n.d.	BCI
74 Sciences pures	n	35	46	40	44	n.d.	BCI
75 Sciences appliquées	n	34	42	49	54	n.d.	BCI
76 Arts	n	57	57	47	54	n.d.	BCI
77 Lettres	n	157	135	136	133	n.d.	BCI
78 Sciences humaines	n	286	294	272	313	n.d.	BCI
79 Éducation	n	157	147	139	155	n.d.	BCI
80 Droit	n	67	58	59	70	n.d.	BCI
81 Administration	n	67	62	62	70	n.d.	BCI
82 Autres	n	2	0	1	0	n.d.	BCI
83 <b>Total</b>	n	<b>2 178</b>	<b>2 203</b>	<b>2 110</b>	<b>2 253</b>	<b>n.d.</b>	BCI
84 Sciences de la santé	n	480	500	488	533	n.d.	BCI
85 Sciences pures	n	121	141	140	135	n.d.	BCI
86 Sciences appliquées	n	132	148	144	156	n.d.	BCI
87 Arts	n	139	148	133	142	n.d.	BCI
88 Lettres	n	235	211	209	208	n.d.	BCI
89 Sciences humaines	n	544	565	535	579	n.d.	BCI
90 Éducation	n	214	202	190	210	n.d.	BCI
91 Droit	n	160	148	142	157	n.d.	BCI
92 Administration	n	151	140	128	132	n.d.	BCI
93 Autres	n	2	0	1	1	n.d.	BCI

**Remarques**

--

Nom de l'établissement : Université de Montréal

Date : 10 octobre 2023

Page 2 de 6

## I. Éléments d'information

## II. Observations

## INDICATEURS - EFFECTIFS ÉTUDIANTS

Année universitaire (Effectif étudiant par secteur disciplinaire et sexe, au trimestre d'automne)

1er cycle - Baccalauréat et autres sanctions	Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
		Bacc.	Autres sanctions								
94 <b>Total<sup>1</sup></b>	n	22 049	8 786	22 012	8 069	22 244	8 191	22 068	7 804	21 241	7 282
95 Sciences de la santé	n	6 784	1 103	6 729	990	6 683	1 039	6 608	760	6 435	692
96 Sciences pures	n	1 748	148	1 738	115	1 762	127	1 794	113	1 673	86
97 Sciences appliquées	n	1 619	363	1 647	338	1 714	358	1 754	341	1 764	381
98 Arts	n	795	284	774	257	762	311	733	353	690	327
99 Lettres	n	676	728	625	647	628	588	623	493	549	369
100 Sciences humaines	n	6 002	3 544	6 040	3 404	6 101	3 513	6 154	3 609	5 897	3 433
101 Éducation	n	2 346	155	2 367	142	2 334	134	2 231	118	2 182	84
102 Droit	n	1 165	689	1 172	597	1 273	655	1 208	559	1 205	558
103 Administration	n	606	833	597	735	646	770	600	777	510	696
104 Autres	n	308	939	323	844	341	696	363	681	336	656
105 <b>Femmes</b>	%										
106 Sciences de la santé	%	75,8%	76,1%	75,4%	78,1%	75,0%	78,1%	74,9%	76,3%	74,3%	77,5%
107 Sciences pures	%	53,5%	45,9%	56,2%	49,6%	55,7%	38,6%	58,0%	37,2%	58,1%	36,0%
108 Sciences appliquées	%	54,0%	44,6%	54,7%	38,2%	53,1%	38,0%	52,7%	36,7%	51,9%	40,4%
109 Arts	%	51,9%	40,8%	52,7%	38,9%	53,5%	40,8%	54,0%	34,6%	53,5%	37,9%
110 Lettres	%	72,9%	74,3%	75,2%	74,2%	78,5%	76,2%	79,1%	75,3%	77,0%	74,0%
111 Sciences humaines	%	70,2%	76,2%	69,7%	76,4%	70,9%	76,9%	70,6%	78,4%	71,5%	77,7%
112 Éducation	%	81,0%	65,2%	80,7%	72,5%	80,3%	72,4%	80,6%	67,8%	80,4%	73,8%
113 Droit	%	65,3%	62,0%	67,3%	63,8%	68,5%	67,9%	70,2%	68,9%	71,8%	68,8%
114 Administration	%	74,8%	67,1%	74,9%	68,0%	75,7%	71,9%	74,5%	73,0%	73,3%	70,1%
115 Autres	%	39,6%	66,3%	42,1%	66,1%	37,2%	68,5%	37,7%	64,9%	32,4%	66,0%

**Remarques**

<sup>1</sup> : La valeur de genre n'a pas été transmise pour un certain nombre de personnes. Le total prend en considération toutes les valeurs de genre. Les valeurs Sans objet et Valeur indéterminée, de la variable domaine, ne sont pas comptabilisées. Lecture des rapports de l'effectif étudiant le 5 octobre 2023. Les données 2022-2023 sont préliminaires.

## Année universitaire (Effectif étudiant par secteur disciplinaire et sexe, au trimestre d'automne)

2e cycle - Maîtrise + autres sanctions	Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
		Maîtrise	Autres sanctions								
116 <b>Total</b>	n	5 800	2 068	5 949	2 160	6 196	2 414	6 481	2 404	6 643	2 347
117 Sciences de la santé	n	1 567	646	1 615	653	1 711	746	1 756	727	1 804	730
118 Sciences pures	n	337	11	344	12	337	13	374	12	384	10
119 Sciences appliquées	n	595	79	735	74	786	85	838	78	808	80
120 Arts	n	266	51	224	61	222	57	215	38	221	35
121 Lettres	n	270	16	243	30	244	33	249	23	264	17
122 Sciences humaines	n	1 250	182	1 273	170	1 299	189	1 274	181	1 276	199
123 Éducation	n	360	285	342	256	361	294	548	306	591	241
124 Droit	n	349	219	325	210	311	228	285	335	316	419
125 Administration	n	542	523	532	655	573	730	573	676	538	587
126 Autres	n	264	56	316	39	352	39	369	28	441	29
127 <b>Femmes</b>	%										
128 Sciences de la santé	%	78,1%	73,1%	77,2%	74,1%	77,8%	76,1%	78,2%	77,0%	78,4%	75,5%
129 Sciences pures	%	46,6%	100,0%	51,2%	100,0%	53,7%	76,9%	54,0%	58,3%	50,3%	90,0%
130 Sciences appliquées	%	44,2%	59,5%	42,0%	56,8%	42,0%	45,9%	44,6%	57,7%	46,4%	53,8%
131 Arts	%	52,6%	54,9%	56,3%	55,7%	53,2%	57,9%	55,3%	57,9%	52,9%	65,7%
132 Lettres	%	69,6%	87,5%	69,1%	86,7%	64,8%	84,8%	65,1%	73,9%	67,0%	88,2%
133 Sciences humaines	%	66,1%	72,5%	66,8%	74,1%	66,9%	74,1%	66,5%	76,8%	66,5%	81,4%
134 Éducation	%	76,7%	75,1%	78,4%	73,4%	78,4%	76,9%	79,9%	78,8%	82,2%	74,3%
135 Droit	%	68,2%	61,6%	68,0%	64,3%	67,8%	63,2%	68,8%	58,5%	67,1%	62,8%
136 Administration	%	72,0%	78,8%	72,7%	79,8%	72,1%	80,3%	69,3%	83,0%	76,4%	78,4%
137 Autres	%	74,2%	62,5%	71,8%	53,8%	67,0%	61,5%	71,0%	64,3%	69,2%	62,1%

**Remarques**

Les valeurs Sans objet et Valeur indéterminée, de la variable domaine, ne sont pas comptabilisées. Lecture des rapports de l'effectif étudiant le 5 octobre 2023. Les données 2022-2023 sont préliminaires.

## Année universitaire (Effectif étudiant par secteur disciplinaire et sexe, au trimestre d'automne)

3e cycle - Doctorat + autres sanctions	Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
		Doctorat	Autres sanctions								
138 <b>Total</b>	n	2 968	37	2 972	38	3 072	47	3 123	44	3 118	38
139 Sciences de la santé	n	597	15	573	12	575	22	600	16	604	12
140 Sciences pures	n	513		518		531		553		550	
141 Sciences appliquées	n	247		247		271		299		298	
142 Arts	n	171	8	175	11	180	13	177	14	184	12
143 Lettres	n	183		183		184		180		171	
144 Sciences humaines	n	940	7	973	7	990	4	992	4	987	5
145 Éducation	n	133		124		135		125		108	
146 Droit	n	100		95		119		102		121	
147 Administration	n	64	7	62	8	66	8	66	10	64	9
148 Autres	n	20		22		21		29		31	
149 <b>Femmes</b>	%										
150 Sciences de la santé	%	61,5%	53,3%	63,5%	58,3%	63,3%	63,6%	62,3%	75,0%	61,9%	83,3%
151 Sciences pures	%	45,4%		46,9%		46,9%		48,3%		51,1%	
152 Sciences appliquées	%	27,9%		27,9%		28,4%		29,1%		29,5%	
153 Arts	%	45,6%	50,0%	46,9%	36,4%	52,8%	61,5%	54,2%	71,4%	51,1%	25,0%
154 Lettres	%	65,0%		63,4%		65,2%		65,0%		66,7%	
155 Sciences humaines	%	61,1%	100,0%	63,6%	100,0%	61,8%	100,0%	63,1%	100,0%	64,3%	80,0%
156 Éducation	%	68,4%		71,0%		68,9%		70,4%		69,4%	
157 Droit	%	52,0%		53,7%		52,9%		56,9%		52,1%	
158 Administration	%	62,5%	57,1%	67,7%	25,0%	63,6%	62,5%	63,6%	80,0%	59,4%	88,9%
159 Autres	%	50,0%		63,6%		61,9%		58,6%		51,6%	

**Remarques**

Les valeurs Sans objet et Valeur indéterminée, de la variable domaine, ne sont pas comptabilisées. Lecture des rapports de l'effectif étudiant le 5 octobre 2023. Les données 2022-2023 sont préliminaires.

## Année universitaire (Effectif étudiant par secteur disciplinaire et sexe, au trimestre d'automne)

Total - Grades + autres sanctions	Unité	2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
		Grades	Autres sanctions								
160 <b>Total</b>	n	30 817	10 891	30 933	10 267	31 512	10 652	31 672	10 252	31 002	9 667
161 Sciences de la santé	n	8 948	1 764	8 917	1 655	8 969	1 807	8 964	1 503	8 843	1 434
162 Sciences pures	n	2 598	159	2 600	127	2 630	140	2 721	125	2 607	96
163 Sciences appliquées	n	2 461	442	2 629	412	2 771	443	2 891	419	2 870	461
164 Arts	n	1 232	343	1 173	329	1 164	381	1 125	405	1 095	374
165 Lettres	n	1 129	744	1 051	677	1 056	621	1 052	516	984	386
166 Sciences humaines	n	8 192	3 733	8 286	3 581	8 390	3 706	8 420	3 794	8 160	3 637
167 Éducation	n	2 839	440	2 833	398	2 830	428	2 904	424	2 881	325
168 Droit	n	1 614	908	1 592	807	1 703	883	1 595	894	1 642	977
169 Administration	n	1 212	1 363	1 191	1 398	1 285	1 508	1 239	1 463	1 112	1 292
170 Autres	n	592	995	661	883	714	735	761	709	808	685
171 <b>Femmes</b>	%										
172 Sciences de la santé	%	75,3%	74,8%	75,0%	76,4%	74,8%	77,1%	74,7%	76,6%	74,3%	76,5%
173 Sciences pures	%	51,0%	49,7%	53,7%	54,3%	53,7%	42,1%	55,5%	39,2%	55,5%	41,7%
174 Sciences appliquées	%	49,0%	47,3%	48,6%	41,5%	47,5%	39,5%	47,9%	40,6%	48,0%	42,7%
175 Arts	%	51,2%	43,1%	52,5%	41,9%	53,4%	44,1%	54,3%	38,0%	53,0%	40,1%
176 Lettres	%	70,9%	74,6%	71,7%	74,7%	73,0%	76,7%	73,4%	75,2%	72,6%	74,6%
177 Sciences humaines	%	68,5%	76,1%	68,5%	76,3%	69,2%	76,8%	69,1%	78,4%	69,9%	77,9%
178 Éducation	%	79,9%	71,6%	80,0%	73,1%	79,5%	75,5%	80,0%	75,7%	80,4%	74,2%
179 Droit	%	65,1%	61,9%	66,6%	63,9%	67,3%	66,7%	69,1%	65,0%	69,4%	66,2%
180 Administration	%	72,9%	71,5%	73,6%	73,3%	73,5%	75,9%	71,5%	77,6%	74,0%	74,0%
181 Autres	%	55,4%	66,1%	57,0%	65,6%	52,7%	68,2%	54,7%	64,9%	53,2%	65,8%

**Remarques**

Les valeurs Sans objet et Valeur indéterminée, de la variable domaine, ne sont pas comptabilisées. Lecture des rapports de l'effectif étudiant le 5 octobre 2023. Les données 2022-2023 sont préliminaires.

Nom de l'établissement : Université de Montréal

Date : 10 octobre 2023

Page 3 de 6

## I. Éléments d'information

## II. Observations

## INDICATEURS - RÉUSSITE ACADÉMIQUE

## Cohorte de nouveaux inscrits à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade

	2012		2014		2016		2018		2019		2020		2021	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Taux de réussite des études de baccalauréat</b>														
182 Persévérance après 1 an	5 856	83,8%	6 061	84,4%	6 206	85,8%	6 219	84,4%	6 335	87,6%	6 119	86,4%	5 790	84,3%
183 Diplomation après 6 ans	5 497	78,7%	5 533	77,1%	5 680	78,5%								
<b>Taux de réussite après 6 ans au baccalauréat, par domaine CLASS dominant</b>														
184 Sciences de la santé	1 517	91,3%	1 582	91,4%	1 671	92,2%								
185 Sciences pures	431	74,3%	455	75,5%	445	77,3%								
186 Sciences appliquées	416	79,2%	391	78,0%	438	78,4%								
187 Arts	198	73,6%	164	74,9%	178	73,3%								
188 Lettres	180	71,1%	161	73,2%	140	73,7%								
189 Sciences humaines	1 564	78,7%	1 467	81,3%	1 494	80,8%								
190 Éducation	464	79,7%	513	79,0%	549	80,9%								
191 Droit	319	90,6%	370	92,5%	358	93,5%								
192 Administration	158	87,8%	131	89,1%	136	85,0%								
193 Autres	250	41,7%	299	32,9%	271	34,7%								
<b>Taux de réussite des études de 2e cycle (maîtrise) après 4 ans, par domaine CLASS dominant</b>														
194 Sciences de la santé	1 242	80,3%	1 426	81,5%	1 419	82,3%	1 493	81,3%						
195 Sciences pures	395	88,2%	407	89,6%	429	84,4%	467	89,1%						
196 Sciences appliquées	54	63,5%	72	80,9%	61	78,2%	56	70,0%						
197 Arts	112	86,2%	126	85,7%	148	87,1%	163	82,3%						
198 Lettres	65	81,3%	52	77,6%	65	85,5%	63	74,1%						
199 Lettres	63	74,1%	68	74,7%	67	80,7%	51	73,9%						
200 Sciences humaines	226	73,9%	261	76,5%	277	82,2%	285	74,6%						
201 Éducation	18	69,2%	17	60,7%	22	62,9%	19	55,9%						
202 Droit	69	76,7%	138	81,7%	104	80,6%	127	86,4%						
203 Administration	97	83,6%	131	81,4%	88	82,2%	95	84,8%						
204 Autres	143	79,0%	154	75,9%	158	78,2%	167	81,5%						

## Cohorte de nouveaux inscrits à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade

	2012		2014		2016		2018		2019		2020		2021	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Taux de réussite des études de 3e cycle (doctorat) après 8 ans, par domaine CLASS dominant</b>	<b>234</b>	<b>60,2%</b>	<b>250</b>	<b>60,4%</b>										
205														
206 Sciences de la santé	39	70,9%	52	72,2%										
207 Sciences pures	32	72,7%	46	67,6%										
208 Sciences appliquées	18	64,3%	23	71,9%										
209 Arts	19	65,5%	10	55,6%										
210 Lettres	14	41,2%	9	40,9%										
211 Sciences humaines	86	60,6%	88	62,9%										
212 Éducation	12	63,2%	5	50,0%										
213 Droit	5	33,3%	5	25,0%										
214 Administration	4	50,0%	3	33,3%										
215 Autres	5	33,3%	9	39,1%										

**Remarques**

À la demande du MES, il s'agit ici du nombre de personnes en persévérance et du nombre de personnes diplômées et non du nombre de personnes de la cohorte initiale comme mentionné dans le titre et la définition du document. Pour les lignes "Autres", des moyennes pondérées ont été recalculées pour les agrégations.

Nom de l'établissement : Université de Montréal

Date : 10 octobre 2023

Page 4 de 6

## I. Éléments d'information

## II. Observations

## INDICATEURS - RÉUSSITE ACADÉMIQUE

## Cohorte de nouveaux inscrits à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Durée moyenne des études au baccalauréat</b>							
216 Sciences de la santé	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6		
217 Sciences pures	3,5	3,4	3,5	3,6	3,7		
218 Sciences appliquées	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3		
219 Arts	3,4	3,4	3,3	3,2	3,3		
220 Lettres	3,3	3,4	3,4	3,4	3,5		
221 Sciences humaines	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2		
222 Éducation	4,0	4,0	3,9	4,0	3,9		
223 Droit	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8		
224 Administration	2,9	3,1	3,0	3,1	3,0		
225 Autres	4,0	3,7	4,3	4,4	4,3		
226 Ensemble des secteurs	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5		
<b>Durée moyenne des études de maîtrise</b>							
227 Sciences de la santé	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5
228 Sciences pures	2,4	2,6	2,3	2,3	2,4	2,2	2,2
229 Sciences appliquées	1,9	1,9	2,0	2,0	1,9	2,0	1,8
230 Arts	2,4	2,3	2,3	2,4	2,3	2,2	2,2
231 Lettres	2,4	2,5	2,5	2,3	2,4	2,4	2,0
232 Sciences humaines	2,3	2,3	2,4	2,3	2,2	2,3	2,1
233 Éducation	2,7	2,3	1,9	2,0	2,2	2,0	1,9
234 Droit	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4
235 Administration	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9
236 Autres	2,5	2,4	2,6	2,5	2,5	2,2	2,2
237 Ensemble des secteurs	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,8

## Cohorte de nouveaux inscrits à temps plein au trimestre d'automne dans un diplôme de grade

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Durée moyenne des études de doctorat</b>							
238 Sciences de la santé	5,5	5,7	5,8				
239 Sciences pures	5,3	5,9	5,4				
240 Sciences appliquées	5,4	5,4	5,9				
241 Arts	4,2	4,2	4,7				
242 Lettres	5,8	6,1	5,3				
243 Sciences humaines	5,9	6,0	5,6				
244 Éducation	5,3	5,3	4,4				
245 Droit	4,9	5,1	6,3				
246 Administration	6,3	4,8	6,7				
247 Autres	6,3	6,1	5,9				
248 Ensemble des secteurs	5,6	5,7	5,6				

**Remarques**

Pour les lignes "Autres", des moyennes pondérées ont été recalculées pour les agrégations.

Nom de l'établissement : Université de Montréal

Date : 10 octobre 2023

Page 5 de 6

## I. Éléments d'information

## II. Observations

## INDICATEURS - EFFECTIF DU PERSONNEL

Année universitaire (Effectif au 1er octobre de l'année universitaire)

Effectif à temps plein selon le groupe d'emploi	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
<b>249 Hommes</b>	<b>n</b>	<b>2 303</b>	<b>2 328</b>	<b>2 370</b>	<b>2 382</b>	<b>n.d.</b>
250 Direction	n	142	151	136	148	n.d.
251 Haute direction	n	9	9	10	11	n.d.
252 Autre personnel de direction	n	133	142	126	137	n.d.
253 Professeurs	n	842	838	852	836	n.d.
254 Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	302	309	272	281	n.d.
255 Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	302	309	271	281	n.d.
256 Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	0	0	1	0	n.d.
257 Personnel de gérance	n	58	59	59	58	n.d.
258 Personnel professionnel	n	384	397	470	468	n.d.
259 Personnel technique	n	260	276	282	290	n.d.
260 Personnel de bureau	n	96	94	90	92	n.d.
261 Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	219	204	209	209	n.d.
262 Personnel métiers et services	n	206	195	200	200	n.d.
263 Personnel périphérique de soutien	n	13	9	9	9	n.d.
<b>264 Femmes</b>	<b>n</b>	<b>2 914</b>	<b>2 994</b>	<b>3 044</b>	<b>3 185</b>	<b>n.d.</b>
265 Direction	n	211	209	229	232	n.d.
266 Haute direction	n	8	7	9	8	n.d.
267 Autre personnel de direction	n	203	202	220	224	n.d.
268 Professeurs	n	555	562	594	611	n.d.
269 Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	284	309	258	295	n.d.
270 Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	279	303	252	286	n.d.
271 Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	5	6	6	9	n.d.
272 Personnel de gérance	n	96	96	94	81	n.d.
273 Personnel professionnel	n	572	618	690	759	n.d.
274 Personnel technique	n	914	918	915	948	n.d.
275 Personnel de bureau	n	238	235	219	220	n.d.
276 Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	44	47	45	39	n.d.
277 Personnel métiers et services	n	31	35	34	32	n.d.
278 Personnel périphérique de soutien	n	13	12	11	7	n.d.

## Année universitaire (Effectif au 1er octobre de l'année universitaire)

Effectif à temps plein selon le groupe d'emploi	Unité	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
279 <b>Total</b>	n	<b>5 217</b>	<b>5 322</b>	<b>5 414</b>	<b>5 567</b>	n.d.
280 Direction	n	353	360	365	380	n.d.
281 Haute direction	n	17	16	19	19	n.d.
282 Autre personnel de direction	n	336	344	346	361	n.d.
283 Professeurs	n	1 397	1 400	1 446	1 447	n.d.
284 Autre personnel d'ens. ou de rech. (incluant périphérique d'ens. ou de rech.)	n	586	618	530	576	n.d.
285 Autre personnel d'ens. ou de rech.	n	581	612	523	567	n.d.
286 Personnel périphérique d'ens. et de rech.	n	5	6	7	9	n.d.
287 Personnel de gérance	n	154	155	153	139	n.d.
288 Personnel professionnel	n	956	1 015	1 160	1 227	n.d.
289 Personnel technique	n	1 174	1 194	1 197	1 238	n.d.
290 Personnel de bureau	n	334	329	309	312	n.d.
291 Personnel métiers et services (incluant périphérique de soutien)	n	263	251	254	248	n.d.
292 Personnel métiers et services	n	237	230	234	232	n.d.
293 Personnel périphérique de soutien	n	26	21	20	16	n.d.

**Remarques**

La hausse du nombre de professeurs à temps plein observée entre le 1er octobre 2019 et le 1er octobre 2020 s'explique en partie par la reclassification d'une trentaine de professeurs exerçant la fonction de Cliniciens enseignants. Ces fonctions ont été créées en mai 2018 et ont été classées par erreur sous le groupe d'emploi des Autres personnels d'enseignement (V204 = 29) dans les données SYSPER des années 2018-2019 et 2019-2020. Ceci a été corrigé à partir de 2020-21, et les Cliniciens enseignants sont maintenant classifiés sous le groupe d'emploi Professeur-chercheur (V204 = 21) dans le SYSPER.

Cellules en gris : pour la cohérence dans la ventilation entre les groupes d'emplois, certains reclassements ont été effectués.

Nom de l'établissement : Université de Montréal

Date : 10 octobre 2023

Page 6 de 6

## I. Éléments d'information

## II. Observations

## INDICATEURS - INTENSITÉ DE RECHERCHE

## CES DONNÉES INCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Fonds de recherche par source de financement	Année financière de la recherche (1er avril au 31 mars)				
	2018-2019 k\$	2019-2020 k\$	2020-2021 k\$	2021-2022 k\$	2022-2023 <sup>P</sup> k\$
294 <b>Fonds de recherche (total)</b>	<b>335 585</b>	<b>347 964</b>	<b>414 602</b>	<b>397 792</b>	<b>213 347</b>
295 <b>Subventions d'infrastructure de la FCI</b>	15 221	16 780	44 007	57 405	10 415
296 <b>(excluant les revenus de la FCI)</b>					
297 Chaires de recherche du Canada	15 345	17 198	18 850	18 975	18 871
298 Organismes subventionnaires canadiens	132 307	131 314	148 634	140 300	93 786
299 Gouvernement du Canada	6 038	5 144	4 944	7 034	2 747
300 <b>Subventions de recherche du Québec</b>					
301 Fonds de recherche du Québec	48 969	52 465	52 926	50 067	29 827
302 Gouvernement du Québec	15 499	19 127	29 475	17 301	10 019
303 <b>Autres sources</b>	102 206	105 936	115 766	106 710	47 682
304 Contrats	51 886	57 409	60 730	61 203	16 289

## Remarques

P : L'année 2022-2023 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas toutes comptabilisées. L'année 2021-2022 a été actualisée par rapport à l'an dernier.  
Autres sources : inclut le financement institutionnel présenté distinctement les années précédentes.

## CES DONNÉES INCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Chaires de recherche (nombre)	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	n	n	n	n	n
305 <b>Unité de recherche</b>	n.d.	n.d.	127	125	120
306 Chaire de recherche du Canada	n.d.	n.d.	115	116	113
307 Autres chaires de recherche	n.d.	n.d.	12	9	7

## Remarques

## CES DONNÉES INCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Fonds de recherche par secteur disciplinaire	Année financière de la recherche (1er avril au 31 mars)				
	2018-2019 k\$	2019-2020 k\$	2020-2021 k\$	2021-2022 k\$	2022-2023 <sup>P</sup> k\$
308 <b>Fonds de recherche (total)</b>	<b>335 585</b>	<b>347 964</b>	<b>414 602</b>	<b>397 792</b>	<b>213 347</b>
309 Sciences de la santé	197 028	204 916	249 352	243 032	79 502
310 Sciences pures	52 278	52 055	61 850	56 866	40 925
311 Sciences appliquées	14 455	13 222	11 827	11 591	12 291
312 Arts	2 087	3 041	3 407	4 070	3 776
313 Lettres	1 284	1 607	1 986	2 195	2 486
314 Sciences humaines	22 647	27 315	27 185	29 260	23 600
315 Éducation	2 968	3 587	2 663	2 902	3 158
316 Droit	3 033	3 361	2 694	2 324	2 006
317 Administration	3 426	3 336	7 107	6 832	4 773
318 Autres	36 379	35 524	46 531	38 720	40 830

**Remarques**

P : L'année 2022-2023 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas toutes comptabilisées. L'année 2021-2022 a été actualisée par rapport à l'an dernier.

## CES DONNÉES EXCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Fonds de recherche par source de financement	Année financière de la recherche (1er avril au 31 mars)				
	2018-2019 k\$	2019-2020 k\$	2020-2021 k\$	2021-2022 k\$	2022-2023 <sup>P</sup> k\$
294 <b>Fonds de recherche (total)</b>	<b>309 250</b>	<b>315 338</b>	<b>378 047</b>	<b>359 621</b>	<b>212 417</b>
295 <b>Subventions d'infrastructure de la FCI</b>	15 221	16 033	43 878	57 276	10 415
296 <b>(excluant les revenus de la FCI)</b>					
297 Chaires de recherche du Canada	15 345	17 103	18 635	18 640	18 511
298 Organismes subventionnaires canadiens	128 708	126 805	142 647	134 027	93 735
299 Gouvernement du Canada	6 038	4 920	4 796	6 840	2 747
300 <b>Subventions de recherche du Québec</b>					
301 Fonds de recherche du Québec	46 468	49 448	49 803	46 104	29 519
302 Gouvernement du Québec	14 062	16 241	26 176	15 694	9 969
303 <b>Autres sources</b>	83 408	84 788	92 112	81 040	47 521
304 Contrats	36 244	40 286	42 828	39 450	16 289

**Remarques**

P : L'année 2022-2023 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas toutes comptabilisées. L'année 2021-2022 a été actualisée par rapport à l'an dernier.  
Autres sources : inclut le financement institutionnel présenté distinctement les années précédentes.

## CES DONNÉES EXCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

## Année financière de la recherche (1er avril au 31 mars)

Chaires de recherche (nombre)	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	n	n	n	n	n
305 Unité de recherche	n.d.	n.d.	125	120	115
306 Chaire de recherche du Canada	n.d.	n.d.	113	113	110
307 Autres chaires de recherche	n.d.	n.d.	12	7	5

## Remarques

## CES DONNÉES EXCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

## Année financière de la recherche (1er avril au 31 mars)

Fonds de recherche par secteur disciplinaire	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 <sup>P</sup>
	k\$	k\$	k\$	k\$	k\$
308 Fonds de recherche (total)	309 250	315 338	378 047	359 621	212 417
309 Sciences de la santé	170 693	172 291	212 847	204 873	78 572
310 Sciences pures	52 278	52 055	61 800	56 854	40 925
311 Sciences appliquées	14 455	13 222	11 827	11 591	12 291
312 Arts	2 087	3 041	3 407	4 070	3 776
313 Lettres	1 284	1 607	1 986	2 195	2 486
314 Sciences humaines	22 647	27 315	27 185	29 260	23 600
315 Éducation	2 968	3 587	2 663	2 902	3 158
316 Droit	3 033	3 360	2 694	2 324	2 006
317 Administration	3 426	3 336	7 107	6 832	4 773
318 Autres	36 379	35 524	46 531	38 720	40 830

## Remarques

<sup>P</sup> : L'année 2022-2023 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas toutes comptabilisées. L'année 2021-2022 a été actualisée par rapport à l'an dernier.

## CES DONNÉES EXCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Taux de professeurs disposant de fonds de recherche	Année financière de la recherche (1er avril au 31 mars)				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
	%	%	%	%	%
319 <b>Professeurs-chercheurs financés</b>	<b>70,1%</b>	<b>69,7%</b>	<b>68,9%</b>	<b>66,9%</b>	<b>n.d.</b>
320 Sciences de la santé	73,2%	73,9%	73,4%	71,7%	n.d.
321 Sciences pures	92,5%	89,4%	90,4%	90,0%	n.d.
322 Sciences appliquées	69,3%	66,1%	69,9%	68,1%	n.d.
323 Arts	46,6%	47,4%	44,1%	44,3%	n.d.
324 Lettres	54,5%	53,8%	46,6%	48,6%	n.d.
325 Sciences humaines	72,6%	73,8%	67,0%	64,1%	n.d.
326 Éducation	45,5%	46,5%	47,9%	42,3%	n.d.
327 Droit	41,8%	30,6%	36,0%	24,4%	n.d.
328 Administration	55,1%	50,0%	49,1%	49,1%	n.d.
329 Autres					

**Remarques**

L'année 2021-22 a été actualisée par rapport à l'an dernier.  
Compte tenu de la composition du secteur "Autres", la donnée n'est pas significative.

## CES DONNÉES EXCLUENT LE FINANCEMENT OBTENU PAR LES CHERCHEURS CLINIENS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Montant médian des fonds de recherche disponibles par professeur	Année financière de la recherche (1er avril au 31 mars)				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023 <sup>P</sup>
	\$	\$	\$	\$	\$
330 <b>Financement médian (ensemble des secteurs)</b>	<b>67 750</b>	<b>70 000</b>	<b>75 022</b>	<b>85 980</b>	<b>59 927</b>
331 Sciences de la santé	153 500	141 433	161 206	152 500	77 597
332 Sciences pures	65 900	66 750	70 680	77 233	58 000
333 Sciences appliquées	38 500	48 520	42 100	40 000	56 471
334 Arts	34 614	47 583	53 997	45 929	39 425
335 Lettres	15 939	21 625	32 528	33 189	28 127
336 Sciences humaines	33 883	44 304	38 041	40 028	51 549
337 Éducation	32 382	23 499	43 302	51 243	42 109
338 Droit	26 571	40 911	24 096	65 000	34 590
339 Administration	44 872	43 540	32 313	41 892	44 877
340 Autres					

**Remarques**

<sup>P</sup> : L'année 2022-2023 est incomplète, les données des centres hospitaliers ne sont pas toutes comptabilisées. L'année 2021-2022 a été actualisée par rapport à l'an dernier. Compte tenu de la composition du secteur "Autres", la donnée n'est pas significative.

**La médiane des fonds par professeur a été considérée seulement pour les professeurs détenant des fonds de recherche.**

# Mesures prises pour l'encadrement des étudiants

Le CÉSAR, Centre étudiant de soutien à la réussite, est affilié aux Services à la vie étudiante et a comme principal objectif de soutenir la population étudiante dans la prise en charge et la gestion de leur projet de carrière, et ce dans une perspective de continuum : depuis leur choix de programme d'études et de carrière, à la réussite de leurs études et jusqu'à leur intégration dans le marché du travail. C'est sept secteurs à la disposition des étudiants et des étudiantes : le Bureau du français dans les études, l'Information scolaire et professionnelle, l'Orientation scolaire et professionnelle, le Soutien à l'apprentissage, le Soutien aux étudiants en situation de handicap, Conseils carrière et le Soutien aux facultés. Pour 2022-2023, toutes ses ressources ont été déployées en vue de soutenir la communauté étudiante dans la réussite de leur parcours et faciliter leur intégration au marché du travail dans un contexte où les besoins de la population évoluent rapidement. Plus que jamais, le CÉSAR a su faire preuve de créativité et d'agilité pour adapter ses méthodes afin de répondre à la demande croissante de la communauté étudiante et aux besoins des facultés.

## MESURES PHARES D'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS

### 1) Création de la communauté de pratique réussite étudiante

Afin de mettre en commun les initiatives et efforts déployés pour favoriser la persévérance et la réussite de la population étudiante, le Vice-rectorat aux affaires étudiantes aux études et le CÉSAR ont constitué une « communauté de pratique réussite étudiante ». Elle réunit quatorze conseillères et conseillers à la réussite étudiante, dont l'embauche a été rendue possible grâce à une enveloppe du PARES, ainsi que de nombreuses personnes qui participent activement au soutien à la réussite (conseiller ou conseillère académique, conseiller ou conseillère en gestion des études, conseiller ou conseillères pédagogiques, etc.).

- Principaux objectifs de cette communauté de pratique sont d'offrir un lieu de réflexion, de formation, de communication et d'échanges ainsi que de partage des meilleures pratiques.
- Première rencontre en janvier 2023 ; identifier les principaux partenaires impliqués dans cette aventure collective et proposer une réflexion sur les responsabilités que les membres ont choisi d'endosser en y participant, soit les responsabilités envers la communauté étudiante et envers la communauté de pratique.
- Seconde rencontre à la mi-mars : développer un cadre de reddition de compte pouvant également servir de baromètre pour suivre l'évolution des tendances en matière de soutien à la réussite étudiante ; exposer le premier volet d'une série de présentations visant à familiariser les membres de la communauté avec les nombreux services offerts par notre établissement. L'équipe du secteur Orientation et information scolaire et professionnelle a inauguré ce segment. Chacune de ces rencontres a attiré plus de trente-cinq personnes, dont une bonne majorité ayant choisi de se déplacer pour y assister même si la participation virtuelle était également disponible.

### 2) Meilleur encadrement pour le soutien à l'apprentissage

Ce secteur aide la population étudiante à améliorer ses méthodes d'étude et ses habiletés d'apprentissage. Si une personne éprouve des difficultés particulières — échecs, problèmes dans ses méthodes d'étude, problèmes de planification et d'organisation, anxiété de performance, etc., elle peut rencontrer individuellement un psychologue en aide à l'apprentissage et profiter d'une approche plus personnalisée.

Par ailleurs, elle peut aussi, au besoin, rencontrer un neuropsychologue pour une évaluation ou un orthopédagogue pour un suivi.

Les besoins en matière de soutien à l'apprentissage ne cessent de croître, nécessitant des ressources additionnelles pour répondre à la demande. Le CÉSAR peut désormais compter sur une équipe complète : 7 psychologues, 4 neuropsychologues et 5 orthopédaogues, permettant de réaliser un grand nombre d'entrevues et développer différents projets et de déployer notre offre de service départementale. En 2022-2023, ces orthopédaogues ont traité 670 dossiers, soit 211 de plus que l'année dernière. Même si le nombre de nouveaux dossiers n'a que légèrement augmenté, il faut garder en tête le fait que les personnes étudiantes consultent en orthopédagogie de façon longitudinale durant leurs études, ce qui signifie que bon nombre de dossiers restent ouverts d'une année à l'autre. Ce phénomène s'explique par l'importance de l'accompagnement orthopédagogique durant le parcours scolaire de l'étudiant. Le nombre élevé des dossiers actifs (566 dossiers) témoigne également de cette réalité. Même constat en neuropsychologie, où le nombre d'évaluations a augmenté de 33 cette année. Tenant compte du fait que chaque évaluation dure environ 15 heures, cette augmentation est considérable (495 heures). Cela peut être expliqué par l'ajout d'une nouvelle neuropsychologue dans l'équipe depuis janvier 2023. Le nombre de dépistages a également considérablement augmenté (+32). Ceci peut être expliqué par le fait que 3 neuropsychologues sur 4 font maintenant des dépistages. L'équipe neuropsychologique a donc pu maintenir l'offre de service avec succès et mieux répondre aux besoins de la communauté étudiante.

- Bonification de l'offre des ateliers, dont : Médecine vétérinaire : la gestion du stress, la préparation aux stages et l'étude efficace ; Faculté de musique : l'anxiété de performance pour les pairs aidants ; Physiatric : comment se préparer aux évaluations ; Nutrition : la gestion du stress pour les finissants ; Atelier à la programmation : Comment bien mémoriser à l'université (secteur neuropsychologie).
- Hausse substantielle de la participation aux divers ateliers : 126 ateliers ont attiré 2 392 personnes, vs 120 ateliers et 2 051 participants en 2021-2022. Les ateliers ayant obtenu le plus de succès en 2022-2023 sont L'anxiété de performance en Sciences infirmières (189 étudiants), et La gestion du stress à la maîtrise en Ergothérapie (89 étudiants).
- Visionnement par la communauté étudiante de formations en ligne sur la chaîne You tube des SVÉ dans la section : Méthodes et stratégies efficaces pour ses études à l'Université de Montréal. Total de 16 763 visionnements.

### 3) Meilleur accompagnement pour les personnes étudiantes en situation de handicap

Le Soutien aux étudiants en situation de handicap (SESH) offre l'appui nécessaire à toute personne en situation de handicap qui fréquente l'UdeM afin de l'aider à réaliser son projet d'études. Les membres de l'équipe sont spécifiquement formés pour informer, conseiller et accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans l'élaboration, la réalisation et la coordination de leur plan de services.

Après des années consécutives de hausse fulgurante du nombre de personnes étudiantes en situation de handicap à l'UdeM, l'année 2022-2023 a marqué une pause. Combiné à la croissance des effectifs professionnels chargés de les encadrer, le tout s'est traduit par une baisse du nombre de dossiers pour chaque professionnel.

<b>Nombre d'étudiants accompagnés dans les 5 dernières années</b>					
	<b>2018-2019</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>	<b>2021-2022</b>	<b>2022-2023</b>
<b>Nombre d'étudiants</b>	2200	2322	2744	3131	3156
<b>Augmentation en %</b>	—	6 %	18 %	14 %	0,8 %

- L'équipe est demeurée stable pour l'année 2022-2023, permettant d'affronter les périodes plus achalandées sans trop s'essouffler, tout en garantissant un équilibre professionnel satisfaisant. Elle est composée au 1<sup>er</sup> mai 2023 de 8 conseillers et conseillères aux Étudiants en Situation de Handicap (ESH), de 2 conseillères en technologies adaptées, d'un conseiller au service d'adaptation numérique, d'un commis administratif, d'une commis à la réception et d'un coordonnateur. Pour comparaison, l'équipe comptait trois personnes de moins il y a trois ans. L'ajout de nouvelles ressources est devenu nécessaire non seulement en raison de la croissance du nombre de personnes étudiantes qui en ont besoin, mais aussi en raison de la complexité croissante des dossiers.

Multiplication des collaborations et des projets spéciaux afin d'améliorer l'offre des services offerts à la population étudiante ESH, dont :

- Comité Équité — Diversité — Inclusion (EDI) : question des places réservées correspondant à un besoin réel des personnes en situation de handicap. Sondage transmis à 2682 étudiants et étudiantes inscrits au SESH, 740 répondants, soit un taux de réponse de 28 %. 57 % des répondants estiment que le fait d'avoir des places réservées n'est pas un enjeu important pour la réussite de leurs études.
- Étude en cours sur la réussite des personnes situation de handicap : conformément à la recommandation formulée dans le rapport *Équité, diversité et inclusion à l'Université de Montréal : état des lieux et vision 2020-2023*, et ce afin de mesurer la réussite des personnes en situation de handicap comparée à une population sans handicap déclaré.
- Bilan du Projet pairs-aidant : les parties concernées (l'équipe du SESH, les personnes étudiantes et les pairs aidants) sont satisfaites du programme. Le projet a enregistré une légère augmentation des jumelages : 65 heures de jumelage à la session d'automne 2022 et 36 heures à la session d'hiver 2023 (soit un total de 95 pour 2021-2022/101 pour 2022-2023).
- Services interprétariat et transcription : plusieurs changements ont eu lieu afin de faciliter le travail des interprètes et transcripateurs du CCSI. Afin de garantir la confidentialité et la sécurité des informations accessibles, des comptes institutionnels ont été mis en place pour l'ensemble des personnes professionnelles œuvrant au CCSI et intervenant à l'UdeM.

## AUTRES MESURES D'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS

### 4) Bureau du français dans les études

Puisque depuis juin 2023 ce Bureau fait désormais partie d'une nouvelle entité, UdeM Français, la version 2023 de ce rapport sera par conséquent amputée de ce volet.

Durant cette dernière année, le Bureau du français dans les études a poursuivi ses activités régulières tout en préparant la transition prévue pour le mois de juin 2023. Il convient de rappeler ici les principaux mandats confiés au Bureau :

- gestion des critères d'admissibilité portant sur la connaissance du français et passation des tests ou épreuves jugés nécessaires par l'établissement pour l'évaluation de la connaissance ou de la maîtrise du français oral et écrit de certains candidats, dans certains programmes.
- gestion des exigences de cours de mise à niveau en français : prescription des cours selon les exigences de l'établissement.
- soutien au développement de la maîtrise du français tout au long du parcours d'études par une offre de services élargie tant à l'oral qu'à l'écrit.

Conformément à ce mandat, le Bureau a poursuivi les travaux ayant trait aux exigences de français à l'admission au 1<sup>er</sup> cycle et aux cycles supérieurs. Entamés en 2018/2019, ces travaux ont beaucoup progressé en 2022/2023. Plusieurs étapes importantes ont été franchies et des décisions ont été prises quant aux nouveaux critères d'admissibilité et de prescription de cours qui seront mis en place, notamment :

- Une analyse volumétrique a été effectuée.
- Critères d'admissibilité : plusieurs profils ont été créés. Une moyenne de B2 ou de C1 en compréhension écrite et en compréhension orale ainsi qu'un seuil minimal en expression écrite seront désormais exigés.
- Plusieurs propositions ont été adoptées pour abaisser les barrières à l'admission, notamment la possibilité de téléverser plus d'un résultat de test — compte tenu des dates limites pour admission.

La modernisation des processus relatifs à l'admission s'est également poursuivie en collaboration avec le Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études. Bien que les différents partenaires aient signifié leur volonté de ne plus accepter le TFI à compter de l'admission à l'hiver 2023, cette décision a été révisée en septembre 2022. Le TFI sera toujours accepté pendant une période déterminée, sous condition d'avoir été fait avant le 1er septembre 2022. Le BFE a également collaboré au projet du Programme institutionnel de modernisation de l'admission (PIMA) du Service de l'admission et du recrutement (SAR), par la préparation de la mise en place de la déclaration de connaissance du français, et par l'adaptation du flux opérationnel ATTEFR dans OnBase V2020. Le lancement de cette nouvelle expérience candidat est effectué en juin 2023. De plus, l'élaboration du dossier d'affaires pour apporter des changements dans Synchro occasionnés par l'arrivée de OnBase été a approuvé par les instances CDTI et CSTI. Le lancement est maintenant prévu pour l'admission de l'hiver 2026.

## 5) Orientation et information scolaire et professionnelle

Après plusieurs années d'adaptations et de réorganisations dues au contexte pandémique, les services d'orientation et d'information scolaire et professionnelle ont connu une forme de retour à la normale, même si la formule hybride est maintenant bien ancrée dans les habitudes de l'équipe OR-ISEP. Les divers défis à relever ont amené à faire preuve de créativité afin d'assurer une offre de services optimale à la communauté étudiante et à contribuer à l'engagement, la motivation et la réussite de leur projet d'études. En plus, de nouvelles collaborations avec des départements ont permis de rejoindre les étudiants et étudiantes d'autres disciplines tout en contribuant au soutien des facultés. Le mode de travail hybride a permis aux membres de l'équipe d'assurer des consultations autant à distance qu'en présentiel. Le principal défi était d'augmenter le nombre de consultations dans les bureaux du CÉSAR afin d'être cohérent avec la volonté de rencontrer les membres de la communauté étudiante en présence et d'éviter la télépratique lors des journées en présentiel. Cette pratique permet un meilleur équilibre entre les deux formules, préserve la richesse qu'offrent les processus en présentiel tout en contribuant à faciliter l'aspect administratif de paiement. Pour le service d'orientation, environ 45 % des rendez-vous ont été effectués en présentiel contre 55 % à distance, une diminution de 5 % pour la consultation virtuelle comparativement à l'année dernière.

Pour ce qui est de l'ISEP, la popularité des consultations éclair sur Teams ne se dément pas et le pourcentage des rendez-vous en présentiel est moins élevé. Ce type de service n'implique souvent qu'une seule rencontre de 20 minutes ou de 45 minutes. Par conséquent, la demande de rendez-vous en virtuel reste forte. Le pourcentage de rendez-vous en présence en 2022-2023 s'élève donc à 18 % contre 77 % en télépratique.

L'équipe de l'OR-ISEP a réussi à bonifier son offre de service, et cela sur de nombreux plans, dont des consultations éclair facilitant la prise de rendez-vous et répondant aux besoins de la clientèle étudiante ajout de 3 nouvelles plages horaires, passant ainsi de 7 à 10 plages horaires soit 50 étudiants.es par semaine, et ce, sans compter les rendez-vous individuels hors Bookings de 45 minutes en personne ou en ligne.

De nouveaux partenariats et/ou d'offrir des ateliers capables de répondre aux besoins émergents de la population étudiante ont également été établis. Parmi les nouveautés, il convient de citer notamment la création de nouveaux ateliers :

- Maîtrise en pharmacologie clinique : Planifier sa carrière en pharmacologie clinique, accompagné d'un diagramme des perspectives de carrière. Ce projet, en lien avec les objectifs du PARES, veut contribuer à mieux outiller cette communauté étudiante pour reconnaître les perspectives de carrière et les compétences nécessaires en vue d'une insertion professionnelle réussie.

- Faire un bilan de ses compétences : aider les membres de la communauté étudiante à mieux s’outiller pour planifier la construction de leur carrière. Cet atelier, qui se veut une amorce de réflexion sur les compétences acquises et développées durant le parcours scolaire, mise sur la reconnaissance des compétences transférables à différents milieux pour faciliter la création d’un plan d’action lié projet professionnel des personnes étudiantes.

## 6) Conseils carrière

Ce secteur accompagne dans leur recherche d’emploi les membres de la communauté étudiante et les personnes diplômées de l’UdeM ayant terminé leurs études depuis moins de deux ans. Les membres de l’équipe offrent des conseils aux personnes qualifiées qui en font la demande et elles les accompagnent dans le développement de stratégies de recherche d’emploi et de développement de carrière dans le cadre de consultations personnelles ou d’ateliers. L’équipe du service Conseils carrière organise aussi plusieurs journées carrière et stands d’employeurs sur le campus qui permettent de créer des liens avec les employeurs.

- Consultations individuelles d’une heure afin de mieux répondre aux besoins de la communauté étudiante et des personnes diplômées ; nombre d’entrevues effectuées en 2022-2023 en progression, se rapprochent des chiffres de 2018-2019, avec 1 268 contre 1 113 en 2021-2022.
- Modification du format des ateliers, réduction de la durée (75 minutes au lieu de 120 minutes) et offre sur l’heure du dîner du taux de participation.
- Nouvelles collaborations
  - Baccalauréat en santé publique environnementale et sécurité du travail. Atelier obligatoire pour toutes les personnes inscrites au baccalauréat et une partie de leur note de stage (10 %) est attribuée à la présence de cet atelier.
  - Faculté de médecine dentaire, 2 ateliers à l’intention des 3e années pour la recherche de stage, mais aussi pour la résidence, ou une demande pour être accepté au 2<sup>e</sup> cycle.
- Entente conclue avec Outcome (Orbis Communication) pour une nouvelle plateforme Alerte-emploi.
- Journée carrières et stages en Informatique et nouvelle collaboration : succès phénoménal avec la participation de 24 employeurs et plus de 180 personnes. Suscité l’intérêt du département de Relations industrielles, nouvelle collaboration est à venir avec eux.
- Soirée carrière en sciences de la vie (Bio-coalition) : en collaboration avec le service d’orientation/ISEP et les différents partenaires associés à l’événement. Plus de 150 personnes étudiantes ont participé.
- Séance d’information — Recrutement des employeurs : deux séances d’information (ZOOM) du Gouvernement du Canada ; beaucoup de succès auprès des personnes étudiantes et diplômées de l’UdeM.

## 7) Soutien aux facultés

L’équipe du Soutien aux facultés a pour mandat de soutenir les unités académiques (et parfois même les services) afin d’améliorer leur connaissance des enjeux liés à la réussite étudiante, leur permettant de mettre en place des pratiques et des initiatives qui répondent aux besoins de la communauté étudiante. L’équipe offre aussi des formations d’appoint au personnel des unités académiques afin que ces personnes puissent tirer le meilleur parti des outils mis à leur disposition, notamment le Tableau de bord réussite.

- Déploiement des deux principaux programmes visant à favoriser l’essor d’initiatives innovatrices susceptibles d’améliorer la réussite et le mieux-être étudiant : Programme d’appui aux initiatives de soutien à la réussite étudiante (PAIS) et le Concours Mieux-être étudiant (CME).
- Le PAIS a distribué 69 125 \$ à quatre équipes afin d’appuyer des projets allant de la création d’un guichet libre-service destiné à la communauté des cycles supérieurs de la Faculté des sciences de l’éducation à la mise sur pied d’ateliers sur les techniques de dessin à l’intention des personnes inscrites à l’École de design qui en éprouvent le besoin.

- Le CME a revu ses critères d'attribution pour favoriser des projets susceptibles de léguer des ressources pérennes (balados, productions vidéo, etc.) pouvant servir à l'ensemble de la communauté universitaire de l'UdeM. Il a financé une dizaine de projets en 2023 pour 143 812 \$. Parmi les demandes retenues : le projet de la FAS visant à créer des cours en ligne ouverts à tous (CLOT) faisant état des résultats obtenus dans le domaine de la science du bien-être, ainsi que celui piloté par une chercheure du Département de psychologie visant à adapter une approche de l'épanouissement étudiant développée en Australie (*Learning to Thrive*) afin qu'elle réponde aux besoins de la communauté étudiante de l'UdeM.
- Deuxième Conférence réussite sous le thème de l'engagement étudiant. La conférence a attiré plus de 120 personnes en mode hybride.
- Colloque soutien à la réussite étudiante le 2 mai sous le thème de l'expérience étudiante. Plus de 220 personnes y ont participé, la majorité d'entre elles ont assisté au colloque en personne.
- Embauche d'une nouvelle Coordinatrice à la réussite étudiante et la reprise des enquêtes qualitatives effectuées au sein de la communauté étudiante pour mieux saisir ce qui pousse les personnes étudiantes à abandonner leur programme d'études ou — au contraire — à poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention du grade désiré.

# Programmes d'activités de recherche

La recherche est au cœur de la mission de l'Université de Montréal. Forte d'une diversité disciplinaire exceptionnelle incarnée par ses 13 facultés et écoles, ses 465 unités de recherche et son vaste réseau de centres affiliés en santé et services sociaux, la recherche à l'UdeM contribue directement à la formation des étudiants et étudiantes, à l'avancement des connaissances et à l'enrichissement des collectivités locales, nationales et internationales. La liberté de recherche permet à nos équipes d'aborder des questions théoriques, fondamentales ou appliquées sous différents angles et selon des méthodologies variées et complémentaires. Les découvertes qui en découlent, résultat d'approches collaboratives souvent intersectorielles, permettent de répondre, de manière créative et rigoureuse, aux enjeux de plus en plus complexes qui se posent dans nos sociétés.

En cette période de changements profonds du monde qui nous entoure, la production et la mobilisation de nouveaux savoirs par la recherche universitaire sont plus importantes que jamais. L'UdeM s'engage à soutenir activement une recherche d'excellence, collaborative, innovante, diversifiée et ouverte sur le monde afin d'accroître le leadership de la communauté de recherche. L'un des principaux objectifs du [Plan d'action Recherche-Découverte-Création et Innovation 2022-2027](#) de l'Université de Montréal est de contribuer activement à la découverte, à l'avancement et au partage des connaissances qui permettent de répondre, de manière responsable, aux grands défis d'aujourd'hui et de demain.

## PRINCIPALES ORIENTATIONS DE RECHERCHE

Notre **vision de développement** pour le secteur de la recherche s'appuie sur les trois grands piliers de la planification stratégique de l'Université de Montréal. Elle vise à soutenir les équipes de l'UdeM afin que la passion pour la recherche, la création et l'innovation responsables permettent de comprendre, d'imaginer et de construire ensemble un monde durablement meilleur.

### ▪ Dix secteurs d'excellence

Notre vision de développement s'appuie sur les 10 secteurs d'excellence en recherche. Ces derniers consacrent à la fois une masse critique de talents, une recherche d'exception et d'impact, ainsi qu'une méthodologie créative et innovante, porteuse d'un fort potentiel d'enrichissement des savoirs. Ces secteurs représentent des assises fortes sur lesquelles nous pouvons fonder le développement d'initiatives capables de répondre de manière originale, rigoureuse et pertinente aux grands défis du savoir. Ces dix secteurs d'excellence sont :

- Bio-innovation et santé numérique
- Cerveau, pensée, perception
- Création, culture et imaginaires
- Environnement, biodiversité et société
- Explorations fondamentales de la réalité
- Intelligence numérique, artificielle et humaine
- Matériaux et procédés de demain
- Rapports sociaux, démocratie et responsabilité
- Savoirs et acquisition des connaissances
- Une seule santé

- **Priorités d'action et mécanismes d'appui**

Afin de continuer le développement de la recherche et de la création à l'UdeM, d'appuyer efficacement sa communauté et de renforcer ses secteurs d'excellence existants, le VRRDCI a ciblé trois priorités d'action, à savoir soutenir la collaboration, promouvoir la responsabilité en recherche et maximiser l'impact, priorités qui se déclinent en 14 stratégies complémentaires les unes aux autres. Parmi ces stratégies, notons par exemple la promotion de la science ouverte, notamment via l'appui au libre accès et au partage responsable des données de recherche ; le développement d'un environnement exemplaire en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de relation avec les premiers peuples ; le soutien aux équipes de recherche visant à faciliter l'inclusion d'approches intersectorielles ; ou encore l'appui à des modèles variés de mobilisation des connaissances, de valorisation de la recherche et d'entrepreneuriat.

La mise en œuvre de ces actions s'appuie sur des mécanismes transversaux, visant à rehausser le soutien offert à nos équipes de recherche, notamment via le déploiement d'une stratégie numérique ; la modernisation des services en appui à la communauté de recherche ; le renforcement des infrastructures de recherche ; le soutien au partage et à la mobilisation des connaissances ou encore la mise en œuvre du laboratoire d'innovation, dont l'objectif est de soutenir les équipes souhaitant développer de nouvelles initiatives intersectorielles.

## RÉALISATIONS MARQUANTES SUR LE PLAN DE LA RECHERCHE

### **1) Intelligence artificielle robuste, raisonnante et responsable (IAR<sup>3</sup>) : Une subvention historique pour l'UdeM de 124,5 M\$ du programme Apogée Canada, contribuant au développement d'un écosystème québécois de l'IA plus fort et toujours plus innovant**

Le Vice-rectorat à la recherche a étroitement travaillé avec la communauté de recherche de l'UdeM et ses partenaires de l'écosystème québécois en IA, pour monter une demande de subvention d'envergure au concours Apogée Canada. Reposant sur les forces démontrées de nos équipes de recherche, notamment dans le secteur de l'intelligence artificielle responsable, et sur la vision institutionnelle qui vise à appuyer le développement de projets intersectoriels, ce projet a pour principal objectif de surmonter les lacunes des modèles d'IA actuels en favorisant la mise au point d'une IA robuste (moins sujette aux erreurs), raisonnante (aux résultats explicables) et responsable (qui répond aux enjeux éthiques et d'inclusion). Le programme cherche aussi à utiliser l'IA pour accélérer les découvertes scientifiques, tout en encourageant une adoption responsable et éclairée de ces nouveaux outils dans les différents secteurs de la société.

L'UdeM a appris à la mi-février 2023 que la demande IAR3 avait été octroyée à hauteur de 124,5 M\$, sur une durée de 7 ans, octroi permettant des effets leviers auprès de ses 150 partenaires pour un budget total de 571 M\$. L'UdeM a également annoncé, en lien direct avec cet octroi, le recrutement d'au moins 28 nouveaux professeurs.e.s sur cinq ans, dans les secteurs associés à sa demande IAR3. Au total, seul 11 demandes ont été octroyées pour l'ensemble du Canada dans le cadre de ce concours. Il s'agit de la plus importante subvention de recherche obtenue par l'UdeM à ce jour. Au cours de la prochaine année (2023-24), l'une des priorités majeures de l'UdeM sera d'assurer le développement à son plein potentiel de cette initiative structurante majeure pour le Québec, en étroite collaboration avec ses écoles affiliées et universités partenaires, HEC Montréal, Polytechnique Montréal, Université Laval et Université McGill.

## **2) Pôle de préparation aux pandémies de l'Est du Canada et Médicament Québec : Contribuer à accroître le potentiel de découvertes et de développements de médicaments et la préparation aux pandémies**

Dans le cadre du concours fédéral du Fonds de recherche biomédicale du Canada (FRBC, phase 1), la demande du « Pôle de préparation aux pandémies de l'Est du Canada (PPPeC/ECaPPH) », déposée en juillet 2022 par l'UdeM, avec l'Université McGill et l'Université Laval comme co-titulaires, a été octroyée à hauteur de 2 M\$ (maximum autorisé). Le hub a immédiatement débuté ses activités, afin d'appuyer l'écosystème de l'Est du Canada (provinces du Québec et de l'Atlantique) dans la préparation et la priorisation de projets de recherche répondants aux attentes fédérales qui devaient être déposées au cours de l'été 2023 pour la seconde phase de ce concours (enveloppe budgétaire de plus de 575 M\$).

Parallèlement à ces réussites et développements, l'UdeM continue de piloter avec dynamisme le projet Médicament Québec, qui vise à accroître la disponibilité de médicaments pour la population québécoise, en favorisant, en partenariat avec des entreprises pharmaceutiques, la découverte, le développement et la production de médicaments et d'ingrédients actifs entrant dans la composition des médicaments. L'année 2022-23 a notamment permis de préparer la cartographie de l'écosystème au Québec, industriel et académique, tout en déployant plusieurs nouveaux projets, en étroite collaboration avec nos partenaires.

## **3) Millénium Québecor : Des investissements majeurs pour soutenir l'entrepreneuriat responsable**

Grâce à un don de la Fondation Chopin-Péladeau et de Québecor, l'UdeM a annoncé en février 2022 le lancement de Millénium Québecor, un programme de sensibilisation, de formation et de soutien à l'entrepreneuriat pour l'ensemble de l'Université. L'UdeM, qui s'est imposée comme un joueur important en matière d'innovation dans plusieurs domaines, notamment celui de l'intelligence artificielle, souhaite prendre appui sur ses forces pour devenir le lieu incontournable de la relève entrepreneuriale québécoise. L'année 2022-23 a permis le lancement et la structuration des activités de Millénium Québecor, notamment avec le recrutement de sa direction, la mise sur pied de son équipe de conseillers et conseillères en soutien aux jeunes entrepreneurs et le déploiement progressif de son offre de services. Dès cette première année d'activité, le programme Millénium Québecor a organisé 27 activités de sensibilisation, a soutenu 36 équipes dans le cadre de ses différents parcours entrepreneuriaux et a rendu possible plus de 150 séances de coaching personnalisé.

## **4) Lancement de l'initiative Une seule santé : Se positionner comme leader au Canada**

L'approche Une seule santé est une clé essentielle pour comprendre et agir face aux crises sanitaires, sociales et environnementales présentes et futures. Elle rassemble toutes les sciences autour d'une perspective commune : il n'existe qu'une seule santé des écosystèmes à l'échelle planétaire. Ce concept possède des atouts majeurs pour orienter recherches et actions pour une santé durable. L'initiative Une seule santé de l'UdeM a officiellement été lancée le 15 décembre 2022. Elle vise à promouvoir l'adoption d'approches de recherche et de formation inclusives, systémiques et dynamiques pour repenser les réponses faces aux enjeux actuels et futurs de la santé qui se situent à l'interface humain-animal-environnement et qui s'expriment à plusieurs échelles locales (individuelle, communautaire, territoriale) dans un contexte mondial. L'objectif de l'initiative est de développer un milieu propice favorisant recherche, innovation et enseignement, afin d'agir comme catalyseur et maximiser l'impact des projets tant au Québec qu'au Canada et à l'international.

## **5) Chaires d'excellence de recherche du Canada et Institut Courtois : Attirer les meilleurs talents en recherche**

Dans le cadre du concours de Chaire d'excellence de recherche du Canada (CERC), le plus prestigieux concours de Chaire au Canada qui se tenait à l'automne 2022, l'UdeM a déposé 6 demandes, afin de recruter les plus grandes sommités internationales dans leur secteur. Ces demandes s'intègrent à 4 secteurs d'excellence de l'UdeM, à savoir Bio-innovation et santé numérique (1 demande) ; Intelligence numérique, artificielle et humaine (1 demande) ; Matériaux et procédés de demain (2 demandes) ; Une seule santé (2 demandes). Les résultats seront officiellement annoncés par le Gouvernement du Canada à l'automne 2023. Le processus pro-actif mis en place à l'UdeM a permis de déposer toutes les demandes dont l'UdeM pouvait se prévaloir et d'identifier des chercheuses et chercheurs internationaux hautement motivés à rejoindre l'UdeM.

S'ajoute à ces CERC la création de nouvelles Chaires rendues possible grâce au don majeur de 159 millions de dollars de la Fondation Courtois, tel qu'annoncé en 2022. L'Institut Courtois, dont le mandat s'inscrit parfaitement dans le secteur d'excellence « Matériaux et procédés de demain », offre un espace d'échanges entre les approches théoriques et expérimentales de pointe en recherche sur les propriétés de la matière. Favorisant une recherche libre et ambitieuse, l'institut offre un espace de collaboration et le maillage d'expertises dans les domaines des nouveaux matériaux, de la chimie, la physique, l'informatique quantique et l'intelligence artificielle pour lesquels l'UdeM est déjà reconnue à l'échelle mondiale. L'UdeM prévoit créer plusieurs nouvelles chaires de recherche dotées dans trois secteurs privilégiés par l'Institut Courtois (IA et neurosciences, IA et matériaux, et Médecine). Ces nombreux recrutements de calibre mondial, dans ces secteurs stratégiques pour le Québec (IA, Nouveaux matériaux, Santé, et Résilience des communautés), viendront directement enrichir les expertises de recherche disponible, contribuer aux développements de nouvelles connaissances et accroître le potentiel d'innovation du Québec.

## **6) Courtiers en innovation : Déployer de nouveaux services de valorisation, en étroite collaboration avec nos centres affiliés**

Développer des structures d'appuis structurantes pour favoriser la valorisation de la recherche est une priorité pour l'UdeM. Afin de répondre aux besoins identifiés au sein de l'Université et de son réseau de centres affiliés, l'UdeM a créé au sein de l'équipe Valorisation du Bureau Recherche, Développement et Valorisation (BRDV), un réseau de courtiers en innovation, dont le mandat est de promouvoir, conseiller, former et orienter les équipes de recherche dans les processus d'innovation (déclaration d'invention, dépôt de brevets, etc.). L'équipe a mobilisé l'ensemble des centres affiliés soit les centres de recherche de Saint-Justine, du CHUM, de l'IRCM et de l'ICM, ainsi que les CIUSSS Centre-Sud, du Nord et de l'Est de l'Île de Montréal afin de créer le réseau des courtiers en innovation de l'Université. Le déploiement au cours de la dernière année de ces courtiers en innovation (recrutement de 7 nouveaux spécialistes pour accompagner les équipes, décentralisés dans les centres affiliés) nous permet d'identifier les projets porteurs tout en sensibilisant la communauté de recherche à l'importance et aux meilleures pratiques en valorisation. Cette approche nous permet d'offrir un accompagnement personnalisé aux équipes, qui répond aux attentes de la communauté de recherche.

## **7) Sécurité nationale en recherche : Structurer nos services d'appuis afin d'assurer le déploiement des meilleures pratiques**

Avec l'évolution rapide de la situation géopolitique mondiale, les Universités canadiennes comme l'UdeM, tournées vers des approches de savoirs ouverts et collaboratifs, sont à risques d'espionnage et d'ingérence étrangère. Conformément aux recommandations gouvernementales canadiennes, l'UdeM vise à renforcer ses processus de sécurité existants, afin d'accroître son niveau de protection contre l'interférence étrangère,

l'espionnage ou le transfert non désiré du savoir. À cette fin, l'UdeM a activement travaillé au cours de 2022-23 à bonifier les services offerts à sa communauté de recherche en matière de sécurité nationale.

Compte tenu du caractère polymorphe des risques, les enjeux de sécurité sont couverts à l'UdeM par différents services. Afin de bonifier efficacement les mesures de sécurité déjà existantes et assurer le déploiement des meilleures pratiques, l'UdeM a travaillé à développer une approche collaborative coordonnée, impliquant l'ensemble des services concernés. Au cours de la dernière année, elle a notamment identifié et hiérarchisé les priorités d'action institutionnelles en matière de sécurité nationale en recherche ; elle a renforcé la sécurité des infrastructures et ressources existantes, notamment des ressources informatiques utilisées par la communauté de recherche de l'UdeM et de son réseau ; et elle a accru la collaboration entre les différents services de l'UdeM, afin de bonifier, harmoniser et clarifier les meilleures pratiques à déployer en matière de sécurité nationale en recherche. Il a ainsi été convenu que le Bureau de la conduite responsable en recherche aurait, à compter de l'été 2023, la responsabilité de coordonner les activités de sensibilisation et de soutien destinés à la communauté de recherche en matière de sécurité nationale, en étroite collaboration avec les différents services impliqués de l'UdeM. Une équipe de conseillers spécialistes de ces enjeux sera progressivement mise en place au sein du BCRR pour répondre à ces nouveaux besoins.

#### **8) Cérémonie des prix Killam 2023 : Mise à l'honneur de l'initiative intersectorielle sur le rythme, pilotée par l'UdeM**

Lors de la célébration de l'excellence du programme Killam, le 17 mai 2023 à Ottawa, la Fondation Killam a mis à l'honneur [l'initiative intersectorielle sur le rythme](#), initiative rendue possible grâce à l'impulsion et au soutien du Laboratoire d'innovation de l'UdeM. En 2018, André Gaudreault, professeur de Cinéma à la Faculté des arts et des sciences, se voyait remettre le Prix Killam en sciences humaines ; lors de la cérémonie de remise des prix, des échanges avec les quatre autres récipiendaires Killam de l'année ont permis de susciter une collaboration scientifique interdisciplinaire entre les récipiendaires autour de l'étude du rythme, envisagée de manière organique, mécanique, artistique ou technique. De ces échanges sont nés une série de rencontres intersectorielles (2 mai 2019 ; 5-6 décembre 2019) organisées par l'UdeM et regroupant les cinq lauréats Killam ; l'octroi d'une subvention CRSH-Partenariat (2,5 M\$) regroupant les cinq lauréats Killam a par la suite également permis de poursuivre ces activités de recherche intersectorielles. Une troisième rencontre intersectorielle sur le rythme se tiendra à Orford, du 18 au 20 mai 2023, dans le cadre du Séminaire interdisciplinaire de création d'opéra d'Ana Sokolovic, Chaire de recherche du Canada en création d'Opéra de l'UdeM. La mise à l'honneur de cette initiative unique au Canada, lors de cet événement prestigieux, vient reconnaître le rôle précurseur que l'UdeM joue en matière de soutien et de promotion aux initiatives intersectorielles au Canada.

# RAPPORT SUR LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT

L'Université de Montréal est heureuse de présenter son rapport sur les perspectives de développement pour l'année 2023-2024. Ce document fait état des projets en cours de l'Université et de l'équipe de direction du recteur Daniel Jutras.

## L'UdeM en bref

L'UdeM forme avec ses écoles affiliées, Polytechnique Montréal et HEC Montréal, le premier complexe universitaire du Québec. Elle figure au 111<sup>e</sup> rang international et au 6<sup>e</sup> rang du monde francophone selon le classement du *Times Higher Education*. Chaque année, l'Université récolte plus de 600 M\$ en fonds de recherche, ce qui la situe parmi les premiers pôles de recherche universitaire canadiens. Avec ses 13 facultés et ses écoles affiliées, l'Université de Montréal rassemble près de 67 000 étudiantes et étudiants et 10 000 membres du personnel, dont 2 300 appartiennent au corps professoral. Près de la moitié des facultés est rattachée au secteur des sciences de la santé et l'Université est au cœur d'un réseau formé d'une trentaine d'établissements de santé affiliés, dont deux centres hospitaliers universitaires, le CHUM et le CHU Sainte-Justine.

## Priorités de développement pour l'année 2023-2024

### 1) Mettre en œuvre le programme en intelligence artificielle IAR<sup>3</sup>

L'UdeM préside cette année au démarrage d'un projet scientifique majeur qui confirmera la position centrale de l'Université dans l'écosystème québécois en intelligence artificielle.

Le 28 avril dernier, l'UdeM et quatre partenaires universitaires, HEC Montréal, Polytechnique Montréal, l'Université Laval et l'Université McGill, ont obtenu une subvention de 124,5 M\$ du Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada pour la mise en œuvre d'IAR<sup>3</sup>. Ce programme d'une durée de sept ans vise à utiliser des expertises de recherche diversifiées, y compris en sciences humaines, pour surmonter les lacunes des modèles d'IA actuels en favorisant la mise au point d'une IA robuste (moins sujette aux erreurs), raisonnante (aux résultats explicables) et responsable (qui répond aux enjeux éthiques et d'inclusion). Le programme cherche aussi à utiliser l'IA pour accélérer les découvertes scientifiques, tout en encourageant une plus grande adoption de ces nouveaux outils dans la société.

Ce projet est piloté par l'institut IVADO, qui est lié à l'UdeM et qui rassemble plus de 1000 scientifiques – dont l'un des chercheurs en IA les plus influents dans le monde, le professeur Yoshua Bengio. Plus de 150 partenaires du milieu des affaires, du monde institutionnel et de la société civile se sont joints à IAR<sup>3</sup>, élevant ainsi le budget total d'IVADO sur sept ans à un demi-milliard de dollars.

Au cours de l'année, plusieurs nouveaux membres du corps professoral seront recrutés en lien avec le programme au sein des cinq universités partenaires. L'objectif est d'en recruter 48 d'ici quelques années. Des regroupements scientifiques visant à favoriser le développement de projets de recherche intersectoriels seront créés dans les domaines de l'IA et des neurosciences, de l'apprentissage machine, du traitement du langage naturel, de la science de l'implantation, de l'apport de l'EDI et des Premiers Peuples, des molécules, de

l'environnement, des systèmes de santé et des chaînes d'approvisionnement. Et d'autres projets seront lancés, comme DémultipliA qui amènera chaque année 15 PME à créer des produits et des services propulsés par l'IA.

## **2) Répondre aux défis de l'augmentation des cohortes en médecine**

Le MSSS a demandé aux quatre facultés de médecine d'augmenter les cohortes de futurs médecins afin de faire face à la pénurie de médecins au Québec. Pour l'UdeM, l'augmentation représente un ajout de 102 étudiants et étudiantes entre 2019 et 2025, soit une hausse de 35 % de la cohorte, et le ministre de la Santé a déjà annoncé qu'il cible des augmentations additionnelles pour la cohorte 2026. Dès l'automne 2024, une cohorte de 390 étudiants est attendue.

Cette nouvelle réalité amène plusieurs défis pour l'École de médecine. Les locaux de l'École, située dans Roger-Gaudry, le pavillon patrimonial de l'Université, n'ont pas été conçus pour recevoir d'aussi grandes cohortes. De plus, le programme en médecine a été repensé au cours des dernières années afin d'accueillir davantage de futurs médecins tout en préservant l'excellence des formations. L'École de médecine proposera pour l'automne 2024 un programme renouvelé qui utilise une approche d'enseignement par équipes au cours des deux années d'enseignement préclinique. Cette approche reconnue, appelée APE, nécessite plusieurs salles d'une capacité de 40 à 50 personnes, ce que le pavillon Roger-Gaudry ne peut accueillir.

Des analyses approfondies ont permis d'identifier un lieu adéquat au Centre-ville pour y relocaliser temporairement l'École de médecine dès l'automne 2024. Nous attendons les autorisations finales des ministères concernés. Les discussions sur la relocalisation permanente de l'École se poursuivront au sein du comité tripartite qui réunit le MES, le MSSS et l'UdeM.

## **3) Préparer le lancement du programme délocalisé de médecine vétérinaire à l'UQAR**

L'UdeM poursuit avec l'UQAR l'implantation du programme délocalisé de médecine vétérinaire afin d'accueillir la première cohorte à Rimouski en août 2024. Pour contrer la pénurie de médecins vétérinaires en région et particulièrement dans le secteur des grands animaux, l'UdeM s'est associée à l'UQAR pour y délocaliser une partie de sa formation au doctorat de premier cycle, ce qui constitue une première au Canada. L'UdeM, qui forme sur son campus de Saint-Hyacinthe la totalité des médecins vétérinaires au Québec, formera 24 médecins vétérinaires supplémentaires dans le Bas-Saint-Laurent, une région désignée par le MAPAQ comme fragile en matière de relève vétérinaire. Ce nombre représente près du quart de la cohorte totale actuelle.

Le projet nécessite l'aménagement de nouvelles infrastructures aussi bien sur le campus de l'UQAR que sur celui de la Faculté de médecine vétérinaire à Saint-Hyacinthe. Un financement de 101 M\$ a été accordé par le gouvernement du Québec à cet effet en juin 2022. À Rimouski, un pavillon de médecine vétérinaire est en construction. Dans l'attente de sa livraison en août 2025, les cours seront donnés dans des locaux temporaires. Au campus de Saint-Hyacinthe, on aménage actuellement un centre de simulation vétérinaire et on débutera prochainement la construction d'un pôle animalier - centre de compétences cliniques et d'un refuge animalier afin de moderniser l'enseignement et libérer des espaces pour recevoir les étudiants et étudiantes du programme délocalisé. À la fin de leur parcours, les cohortes de Rimouski rejoindront le campus de Saint-Hyacinthe pour une année et demie d'études, avant de compléter leur formation par des stages en région.

# Orientations en lien avec la politique de financement du MES

Le plan stratégique de l'UdeM propose plusieurs grandes stratégies qui s'arriment aux orientations de la Politique québécoise de financement des universités. Nous présentons ici une sélection d'actions récentes de l'Université en lien avec ces stratégies.

## 1) L'accessibilité et la réussite

### *Stratégie*

**Repenser un écosystème pédagogique et de recherche aux couleurs de l'interdisciplinarité, de l'expérience et de la flexibilité**

### *Actions récentes*

- Bonification de l'offre de services du Centre étudiant de soutien à la réussite et du Centre de pédagogie universitaire. Pérennisation d'outils numériques et d'activités de soutien à la santé mentale, d'aide à l'organisation et d'appui aux enseignants développés en période pandémique.
- Création de 14 postes de conseillers pour la réussite qui agissent directement dans les facultés auprès de la communauté étudiante.
- Services spécialisés et personnalisés offerts par les bibliothèques de l'Université : jumelages entre bibliothécaires et étudiants, prêts d'ordinateurs, services adaptés aux personnes en situation de handicap, lieux de relaxation et heures d'ouverture étendues en période d'examen.
- Mise en œuvre du programme Millenium Québecor qui vise à cultiver les compétences entrepreneuriales des étudiants et étudiantes dans toutes les disciplines et soutenir la réalisation de projets d'entreprises au sein de la communauté universitaire.
- Création en novembre 2022 de la Maison des affaires publiques et internationales qui vise à bonifier la formation étudiante et la recherche par la participation des milieux de pratique aux activités des départements de science politique, de sciences économiques et de démographie, de l'École de relations industrielles et du Centre d'études et de recherches internationales.

### *Stratégie*

**Diversifier les parcours de formation offerts et enrichir l'expérience étudiante**

### *Actions récentes*

- Lancement à l'automne 2022 auprès de la communauté étudiante de premier cycle de RECI, un nouveau type de parcours d'études personnalisés. RECI est optionnel et propose la réalisation de diverses expériences en combinaison avec les études telles qu'un stage en milieu communautaire, un séjour à l'étranger ou une contribution à un projet de recherche et création ancré dans la collectivité. Le projet, qui a commencé au sein de quatre départements, s'est élargi à trois nouveaux départements cette année.

### *Stratégie*

**Incarner davantage la diversité des parcours et des expériences à tous les niveaux de l'Université**

### *Actions récentes*

- De nouveaux plans d'action en EDI et inclusion des Premiers peuples sont en préparation après le succès des plans précédents Pour l'équité et l'inclusion 2020-2023 et Place aux Premiers Peuples 2020-2023.

- Nomination de la professeure Annie Pullen Sansfaçon au poste de vice-rectrice associée aux relations avec les Premiers Peuples. Mme Pullen Sansfaçon est la première personne autochtone à intégrer la haute direction de l'UdeM.
- Une campagne de sensibilisation au racisme a été menée sur le campus afin de démystifier certains concepts auprès de la communauté universitaire et faire connaître les services du Bureau du respect de la personne.

### *Stratégie*

#### **Créer des environnements physiques et numériques conviviaux qui favorisent la collaboration et une vie universitaire stimulante**

##### *Actions récentes*

- Poursuite des travaux de réaffectation des espaces libérés des pavillons Roger-Gaudry et Marie-Victorin à la suite du transfert de quatre départements au Complexe des sciences du campus MIL en 2019. Quelque 390 M\$ sont consacrés à ces travaux qui visent la création de nouvelles zones de travail et d'études, la relocalisation de services et de départements afin d'accroître les synergies et l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et de l'accessibilité pour les usagers à mobilité réduite.
- Inauguration en mars 2023 du campus de Brossard, qui améliore l'accès à l'enseignement supérieur sur la rive sud de Montréal. Relié directement à la station Du Quartier du REM, le campus propose des formations courtes axées sur le développement professionnel, notamment dans les secteurs de la santé, des services sociaux et des langues, où la main-d'œuvre est recherchée.
- Planification de la phase 2 du campus MIL qui prévoit l'agrandissement du Complexe des sciences afin d'intégrer le Département de mathématiques et de statistique et celui d'informatique et de recherche opérationnelle. Les travaux permettront également au Complexe d'accueillir le tout nouvel Institut Courtois.

## **2) Les besoins de la société et l'ouverture sur le monde**

### *Stratégie*

#### **Rassembler, amplifier et partager notre expertise aux échelles locale, nationale et internationale**

##### *Actions récentes*

- Poursuite de plusieurs initiatives pour atténuer les pénuries de personnel au Québec : voie rapide pour les titulaires de baccalauréat désirant se réorienter dans l'enseignement, maîtrise qualifiante en éducation préscolaire et enseignement primaire, microprogramme de premier cycle d'intégration en sciences infirmières, augmentation des cohortes en médecine, formation délocalisée en médecine en Mauricie, formation délocalisée en médecine vétérinaire à Rimouski, formation en physiothérapie de l'UdeM à l'UQTR.
- Ouverture en décembre 2022 d'une clinique-école universitaire pilotée par des IPS au campus de Laval afin d'améliorer la formation tout en contribuant à désengorger les urgences du CISSS de Laval.
- Création en 2023 d'UdeM international où convergent l'ensemble des expertises et des services de l'Université ayant trait à l'international.

## *Stratégie*

### **Promouvoir le français comme un tremplin pour favoriser la diversité culturelle et linguistique**

#### *Actions récentes*

- Création en juin 2023 d'UdeM français qui regroupe toutes les actions de l'Université en matière de langue française et de relation avec la Francophonie.
- Cocréation avec l'Université Laval du Réseau francophone international en conseil scientifique, qui a pour vocation de renforcer les capacités en conseil scientifique dans l'espace francophone par l'entremise d'activités de recherche, de formation et de partage de connaissances et d'outils.
- Premier projet de mobilité étudiante en apprentissage expérientiel entre l'UdeM et l'Université de l'Ontario français qui comprend un stage de huit semaines au sein d'organismes communautaires francophones à Montréal ou Toronto. D'autres universités pourraient se joindre au projet tel que Sainte-Anne (Nouvelle-Écosse), Moncton (Nouveau-Brunswick), Saint-Boniface (Manitoba), Saint-Jean (Alberta), La Cité universitaire francophone (Saskatchewan) et Simon Fraser (Colombie-Britannique).
- Partenariat avec le MIFI pour revoir les critères d'évaluation de la maîtrise du français avec les nouveaux arrivants.
- Tenue de la 5<sup>e</sup> édition du concours d'éloquence « Délie ta langue ! », qui regroupe 11 universités participantes.

## *Stratégie*

### **Encourager l'adhésion aux objectifs communs et aux valeurs de l'Université**

#### *Actions récentes*

- Lancement de nombreuses initiatives en développement durable : plan de réduction des gaz à effet de serre qui vise la carboneutralité en 2040, engagement à retirer du fonds de dotation, d'ici décembre 2025, toutes les actions cotées en Bourse de compagnies actives dans le secteur des énergies fossiles, création de l'Institut Michael D. Penner sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, retrait de contenants à usage unique dans les services alimentaires, implantation de la collecte des matières compostables sur les campus, création d'une serre-école à vocation sociale sur le campus MIL et établissement du corridor écologique Darlington qui relie des espaces verts afin de préserver la biodiversité en milieu urbain.
- Renforcement du leadership de l'UdeM dans la défense des libertés universitaires : adoption d'une politique sur les libertés universitaires, l'une des premières au Québec, et obtention de la Chaire sur les enjeux de la liberté d'expression au Québec et en France.

## **3) La recherche et la création**

### *Stratégie*

#### **Appuyer l'incubation de projets collaboratifs et rendre nos succès durables**

#### *Actions récentes*

- Mise en œuvre de l'Institut Courtois. En 2022, la Fondation Courtois a fait un don de 159 M\$ à l'UdeM, le plus important don jamais versé au Canada pour la recherche en sciences naturelles. Ce don permet la création de l'Institut Courtois, qui jouera un rôle pionnier dans le domaine des nouveaux matériaux, essentiels à la transition énergétique. Les scientifiques de l'Institut exploiteront les récentes avancées de l'IA pour accélérer la découverte, la mise au point et la caractérisation de nouveaux matériaux. Le physicien Carlos Silva, qui était récemment codirecteur

du Center for Organic Photonics and Electronics de l'Institut de technologie de Géorgie, a été nommé directeur de l'Institut Courtois.

- Mise en place du Pôle de préparation de l'est du Canada. À l'été 2022, l'UdeM a rassemblé plus de 58 partenaires du milieu de l'enseignement, dont 11 universités, des secteurs public et privé du Québec et de l'est du Canada afin de proposer la création d'un pôle de recherche dans le cadre du concours fédéral du Fonds de recherche biomédicale du Canada. Ce pôle, copiloté par les universités McGill et Laval et dirigé par l'UdeM, créera un écosystème complet pour la détection des prochaines menaces épidémiques et l'élaboration de réponses appropriées en cas de pandémie. Par son dynamisme au niveau des demandes de subvention pour la recherche, les formations et les infrastructures, le Pôle a pris le leadership parmi les cinq pôles créés par le gouvernement canadien afin de renforcer les secteurs de la biofabrication et des sciences de la vie.
- Poursuite de Médicament Québec, un projet financé par le ministère de l'Économie et de l'Innovation et initié par l'UdeM afin de doter le Québec de plateformes innovantes en matière de découverte, d'approvisionnement et de production de médicaments et de contribuer à la relance de la filière du médicament.
- Élaboration du Pôle de santé publique/santé des populations. La création de ce pôle, dont les rencontres de concertation sont pilotées par l'UdeM, est un moyen de concentrer les structures de formation, de recherche et d'intervention du domaine sous un même parapluie et de bâtir un écosystème d'innovation de calibre mondial en santé publique au Québec.

### *Stratégies*

**Repenser un écosystème pédagogique et de recherche aux couleurs de l'interdisciplinarité, de l'expérience et de la flexibilité**

**Développer une culture d'expérimentation, de création et de réflexivité**

### *Actions récentes*

- Déploiement du projet Le Laboratoire d'innovation qui offre à la communauté universitaire un appui stratégique, opérationnel et logistique pour augmenter l'impact des secteurs d'excellence de l'Université, stimuler le dialogue intersectoriel, soutenir le développement d'approches collaboratives pour répondre à des enjeux de société et encourager les interactions entre la formation, la recherche, l'engagement communautaire et la pratique.
- Renforcement du leadership de l'Université en science ouverte et responsable. Avec la plateforme de publication des articles savants Érudit, l'UdeM s'est imposée comme un leader dans le domaine du libre accès des résultats de recherche dans le monde francophone. L'Université compte développer davantage ce leadership au cours des prochaines années, notamment grâce à l'obtention d'une chaire UNESCO sur la science ouverte, qui est dirigée par le professeur Vincent Larivière. Elle poursuivra aussi la promotion à l'échelle nationale et internationale de la Déclaration de Montréal IA responsable, une initiative de l'UdeM.
- Tenue du 90<sup>e</sup> congrès de l'Acfas en mai 2023 sur le campus de l'UdeM. Avec près de 5 000 communications scientifiques, 334 colloques, 10 000 congressistes, ce rassemblement de scientifiques francophones s'est inscrit comme le plus important de l'histoire de l'association. Les ministres de l'Enseignement supérieur et de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie sont intervenus lors des cérémonies d'ouverture de la conférence, et plusieurs élues et élus ont participé aux colloques.

#### 4) La performance des universités et l'efficacité du système

##### *Stratégies*

**Repenser un écosystème pédagogique et de recherche aux couleurs de l'interdisciplinarité, de l'expérience et de la flexibilité**

**Incarner davantage la diversité des parcours et des expériences à tous les niveaux de l'Université**

##### *Actions récentes*

- Poursuite de différents projets d'arrimage pédagogique avec les établissements collégiaux : parcours intégré en sciences humaines et sciences de l'éducation avec le Collège de Bois-de-Boulogne, parcours qualifiant Continuum Bioéconomie avec le Collège Ahuntsic, ainsi que plusieurs passerelles DEC-BAC dans des domaines variés.
- Mise en œuvre du Centre d'excellence québécois en matière d'ENA accessible et évolutif fondé sur Moodle. Piloté par le Centre de pédagogie universitaire et la direction des technologies de l'information, ce projet a reçu un financement du MES en mai 2023. Il réunira plusieurs universités et cégeps afin d'optimiser l'utilisation de plateformes pédagogiques numériques.
- Soutien à la lutte au décrochage scolaire par l'entremise du programme Cap campus. Ce programme aide les élèves du secondaire et du cégep à se projeter dans des programmes universitaires en misant sur l'égalité des chances dans l'accès aux études. Le programme compte actuellement 5 cégeps et 15 écoles secondaires partenaires, dont l'école secondaire Nikanik dans la communauté attikamek de Wemotaci.

##### *Stratégie*

**Créer des environnements physiques et numériques conviviaux qui favorisent la collaboration et une vie universitaire stimulante**

##### *Actions récentes*

- Consultations pour l'élaboration d'un plan directeur des espaces intérieurs. Le plan vise à optimiser l'utilisation des espaces pour réaliser le potentiel de développement du campus MIL et du campus de la montagne. Il prévoit entre autres la relocalisation d'unités de l'Université et le partage d'infrastructure de recherche afin d'accroître les synergies, la réduction d'espaces en location, l'ajout d'espaces étudiants, la mise en valeur des bâtiments patrimoniaux, ainsi que l'accessibilité universelle des bâtiments.
- Poursuite du Programme institutionnel de modernisation de l'admission. Le programme améliore l'expérience d'admission des personnes candidates en le rendant plus convivial et en lui donnant plus de flexibilité. Son implantation complète est prévue pour décembre 2023.

Université   
de Montréal  
et du monde.



# L'Université de Montréal et du monde de demain

Plan stratégique 2022–2032

# Table des matières

<b>1. MISSION</b>	<b>3</b>
<b>2. VISION</b>	<b>4</b>
<b>3. PILIERS</b>	<b>5</b>
<b>4. OBJECTIFS ET STRATÉGIES</b>	<b>7</b>
<b>5. UNE MATRICE À FAIRE VIVRE</b>	<b>10</b>
<b>6. VALEURS</b>	<b>11</b>

## 1. MISSION

*Pourquoi faisons-nous ce que nous faisons ? Pourquoi vouloir faire avancer les savoirs et ensuite les transmettre ? Pourquoi vouloir accroître notre rayonnement ? Notre mission est notre ancre, c'est ce qui motivera les gens à s'engager envers l'Université.*

---

# Université de langue française de calibre mondial

Engagée vers l'excellence, l'Université de Montréal vise la création, la transmission et la mobilisation de savoirs pour que, à travers les actions des membres de sa communauté, elle accompagne la société dans une perspective de bien commun.

Passion d'apprendre, de chercher, d'explorer, d'innover, de découvrir, de transmettre. De construire. Se dépasser pour le faire en visant toujours l'excellence. Et, conséquemment, se transformer soi-même. Comme celles et ceux qui les ont précédés, les membres de la communauté de l'Université de Montréal veulent influencer sur la société en promouvant l'idée que celle-ci ne saurait être réduite aux seuls intérêts individuels. Tous et toutes aspirent à ce que leurs actions profitent à la collectivité, nourris par l'idée qu'une société repose non seulement sur la solidarité des personnes qui la composent, mais aussi sur leur responsabilité, autant individuelle que collective. Ils et elles partagent aussi la volonté d'améliorer le monde et de contribuer de manière éclairée et rigoureuse aux débats autour du bien commun. Cet idéal irrigue les valeurs qui les unissent, les modes d'action adoptés, leur vision de l'Université de Montréal.

## 2. VISION

*Une destination claire et ambitieuse qui facilitera l'identification des priorités.  
C'est l'étoile Polaire qui guide les actions principales de l'Université.*

---

# L'Université de Montréal de 2032

## Engagée et responsable, l'Université de Montréal est l'université de langue française la plus influente dans le monde.

La complexité de plusieurs grands enjeux sociétaux demande aux universités qu'elles contribuent de manière concrète, créative et transparente aux efforts qui sont déployés pour y faire face et qu'elles mobilisent leurs forces en conséquence. Les membres de la communauté de l'Université de Montréal – personnel enseignant, population étudiante ou personnels administratif et de soutien – répondent à ce défi en exerçant ensemble, dans toutes les facettes de leur action, une influence positive et éclairée sur la société, et ce, en mobilisant l'ancrage francophone primordial de l'Université et son effet de levier dans de multiples aires culturelles et linguistiques.

L'Université de Montréal sera ainsi l'université francophone la plus influente au monde dans 10 ans si :

- Les directions des organisations qui se penchent sur les grands défis de la société et déterminent les grandes politiques incluent des spécialistes de l'UdeM dans leurs réflexions;
- Les membres de l'Université qui, en raison de leur expertise ou de leur leadership, animent et cadrent des débats sociaux sont clairement associés à l'UdeM;
- Nos chercheuses et chercheurs dirigent un nombre croissant de projets de recherche nationaux et internationaux d'envergure;
- Les médias canadiens et internationaux font appel aux spécialistes de l'UdeM de la même façon que le font les médias québécois;
- La formation qu'elle offre aux membres de sa communauté étudiante se démarque par sa rigueur et son caractère innovant, faisant de l'expérience d'enseignement vécue à l'UdeM un tremplin leur permettant de se mobiliser pour agir dans leur communauté et dans la société;
- Les personnes qui sont susceptibles de venir étudier à l'UdeM se retrouvent dans les valeurs institutionnelles;
- Les personnes qui détiennent un diplôme de l'UdeM sont reconnues par les employeurs et par les décideurs, publics et privés, comme des influenceurs et des acteurs de changement, bien formés et bien outillés;
- Les politiques et pratiques mises en place à l'UdeM inspirent les autres universités et organisations externes;
- Les donatrices et les donateurs souhaitent soutenir les grands projets de l'UdeM plus souvent et avec de plus grands dons;
- Le réseau des amis et amies de l'UdeM est international, présent partout et mobilisé pour soutenir les missions de l'UdeM.

### 3. PILIERS

*Comment se rendre à destination ? Comment déterminer nos priorités pour surmonter les obstacles et atteindre notre vision ?*

---

## Oser le changement

S'assurer que la communauté universitaire répond de manière responsable et créative aux besoins d'un monde en mutation

L'Université de Montréal est une communauté formée de personnes qui, animées par leur curiosité intellectuelle, manifestent leur esprit d'innovation et dont l'action influe sur la compréhension des grands enjeux sociétaux. Qu'elles soient du corps enseignant ou étudiant, ou qu'elles appartiennent aux personnels administratif ou de soutien, ces personnes sont des acteurs de changement au sein de l'Université et dans la société.

Être un moteur des pratiques innovantes, servir de tremplin aux projets promouvant le bien commun, anticiper les défis à venir et les pistes de solution possibles, soutenir la créativité, nourrir la passion de découvrir et d'apprendre : voilà ce que font, au quotidien, les membres de la communauté de l'Université de Montréal. Ils et elles font preuve d'adaptabilité et de proactivité afin d'accompagner la société dans ses processus de transformation. Dans leurs modes de fonctionnement et de décision, ces gens montrent l'exemple à cet égard. Aptés à prendre des risques, ils agissent et influencent plutôt que de simplement réagir. Surtout, ils développent leur leadership, leur créativité et leur esprit d'action collective afin de susciter des changements dans les milieux où ils évoluent. Ils ne craignent pas d'oser le changement.

## Vivre notre pluralité

Favoriser l'épanouissement des membres de notre communauté en misant sur la pluralité des parcours, des expériences et des points de vue

Montréal est une ville-monde. Elle est depuis longtemps une interface où convergent de multiples langues et cultures. Fière de son appartenance à l'espace francophone, l'Université de Montréal considère le français comme une fenêtre sur une pluralité de cultures, de mondes. Les identités multiples qui s'y expriment forment un terreau fertile pour l'exercice de la liberté de tous et toutes en les incitant à faire preuve de bienveillance et d'ouverture à l'égard de l'autre. Les membres de la communauté de l'Université de Montréal valorisent autant le pluralisme culturel que le pluralisme idéologique ou pédagogique. Reconnaisant la singularité et la valeur ajoutée des trajectoires professionnelles des membres de sa communauté, ainsi que l'expérience qu'ils et elles ont acquise au fil du temps, l'Université de Montréal les accompagne tout au long de leurs parcours personnels et professionnels. Elle mise notamment sur la diversité des chemins empruntés et des expertises de son personnel enseignant pour inspirer sa population étudiante. Les membres de sa communauté poursuivent en outre leurs efforts d'inclusion envers les personnes issues de groupes vulnérables et proposent des actions concrètes visant à réaliser cet objectif, la justice sociale participant de la promotion du bien commun. Montréal arrime les mondes ; l'Université de Montréal, en tant que milieu diversifié et multiple, le fait aussi.

# Fédérer les énergies

**Prioriser des initiatives collaboratives et transversales ayant un effet positif et mesurable sur les grands défis sociétaux**

Les membres de la communauté de l'Université de Montréal valorisent les partenariats avec des acteurs de différents milieux afin de produire des savoirs qui lui permettent de proposer des solutions pertinentes et rigoureuses aux problèmes contemporains. Ils exercent un leadership vigoureux et collaboratif lorsqu'il s'agit de promouvoir les savoirs et la création. Ils accroissent le décloisonnement des disciplines, autant à l'interne que dans la société. Leur action à cet égard permet à l'Université de Montréal de jouer un rôle crucial en tant que catalyseur de projets réalisés en partenariat avec la collectivité. Nourrissant les synergies en son sein et avec les partenaires de l'Université, ils sont en mesure, par des interventions cohérentes, d'amorcer et de mettre en œuvre des changements majeurs. Dans cette optique, l'Université de Montréal outille les membres de ses communautés enseignante et étudiante afin qu'ils et elles puissent imaginer des solutions durables, responsables et créatives aux grands défis sociaux.

## 4. OBJECTIFS ET STRATÉGIES

*Des objectifs qui sont des aspirations mesurables, permettant de réaliser notre vision. Des stratégies comme des chemins pour avancer dans des directions multiples et complémentaires afin de se rapprocher tous ensemble de notre vision commune.*

**OBJECTIF 1** – Impulser les réflexions entourant les grands défis de la société et accompagner celle-ci dans la découverte, la création et la mise en œuvre de solutions, et ce, en collaborant avec nos partenaires

PILERS	Oser le changement	Vivre notre pluralité	Fédérer les énergies	
STRATÉGIES	<p><b>Appuyer l'incubation de projets collaboratifs et rendre nos succès durables</b></p> <p>L'Université de Montréal implante des initiatives qui encouragent la collaboration entre ses spécialistes de toutes disciplines afin de les inciter à arrimer et à mobiliser leurs savoirs pour aider la société à relever les défis auxquels elle fait face.</p> <p>Elle multiplie les occasions d'échange autant entre ses membres à l'interne qu'avec ses partenaires. Elle soutient l'incubation et le développement des innovations dans tous les volets de sa mission.</p> <p>Elle favorise dans cette optique la collaboration, la diversité, l'ouverture et la responsabilité en recherche.</p>	<p><b>Développer des compétences interculturelles et interpersonnelles</b></p> <p>L'Université de Montréal s'assure que sa communauté étudiante, son corps enseignant et ses personnels administratif et de soutien acquièrent et appliquent des compétences interculturelles et interpersonnelles afin d'intervenir de manière plus efficace dans une société de plus en plus complexe et d'influer sur son évolution.</p> <p>Elle intègre ces compétences dans les formations qu'elle offre afin de préparer une relève qui peut apporter un éclairage sociétal dans une perspective de promotion du bien commun.</p>	<p><b>Promouvoir le français comme un tremplin pour favoriser la diversité culturelle et linguistique</b></p> <p>Fiers de leur ancrage dans une ville francophone cosmopolite et de leur rayonnement dans de multiples aires culturelles et prenant acte de la place qu'occupe l'établissement à la croisée des mondes, les membres de la communauté de l'Université de Montréal appuient l'accueil, l'accompagnement et l'inclusion des personnes porteuses de toutes les formes de diversité.</p> <p>Ils promeuvent activement, et dans toutes les langues, le partage des savoirs produits en français au Québec, au Canada et dans le monde</p>	<p><b>Rassembler, amplifier et partager notre expertise aux échelles locale, nationale et internationale</b></p> <p>Les membres de la communauté de l'Université de Montréal, qu'ils et elles appartiennent aux corps enseignant ou étudiant ou aux personnels administratif ou de soutien, canalisent leurs énergies créatives, et l'Université valorise les innovations mises de l'avant afin qu'avec la société elle tire parti du potentiel qui en résulte et s'en serve comme de leviers de progrès.</p> <p>Ses membres accroissent leur présence dans les différents milieux de pratique et professionnels, dans les réseaux de recherche internationaux et dans les cercles décisionnels et les médias susceptibles de bénéficier de leurs expertises pour ainsi contribuer à la mission de l'Université relative à la promotion du bien commun.</p>

**OBJECTIF 2** – Assurer à chaque membre de notre communauté étudiante des expériences de vie, académiques, pédagogiques et pratiques fortes afin de l'aider à devenir un acteur d'influence et de changement dans son milieu

PILERS	Oser le changement	Vivre notre pluralité	Fédérer les énergies
STRATÉGIES	<p><b>Repenser un écosystème pédagogique et de recherche aux couleurs de l'interdisciplinarité, de l'expérience et de la flexibilité</b></p> <p>Consciente de son rôle dans la formation de citoyennes et citoyens éclairés, l'Université de Montréal favorise dans tous ses cursus et projets de recherche l'intégration d'expériences pratiques, interdisciplinaires et transversales, mais aussi créatives, notamment par le recours au numérique, afin d'aider les membres de sa communauté étudiante à développer leur esprit critique et à mobiliser des savoirs fiables et produits dans la rigueur.</p> <p>Elle les prépare ainsi à exercer une influence engagée et responsable dans leur milieu.</p>	<p><b>Diversifier les parcours de formation offerts et enrichir l'expérience étudiante</b></p> <p>L'Université de Montréal est riche de la diversité des champs d'intérêt et des expériences variées des membres de sa communauté étudiante. Les parcours de formation qu'elle leur offre reflètent cette diversité, qui contribue non seulement à leur formation intellectuelle et professionnelle, mais aussi à leur épanouissement personnel, et ce, tout au long de leur vie.</p> <p>Elle crée des parcours distinctifs, à configuration variable, orientés vers des expériences collaboratives permettant de développer leur leadership, leur créativité, leur habileté à travailler en équipe ainsi que leur esprit d'entrepreneuriat.</p> <p>Elle encourage le dépassement intellectuel des membres de sa communauté étudiante tout en favorisant leur équilibre personnel. Leur bien-être inspire toutes les facettes de la réalisation des missions universitaires.</p>	<p><b>Créer des environnements physiques et numériques conviviaux qui favorisent la collaboration et une vie universitaire stimulante</b></p> <p>Les membres de la communauté de l'Université de Montréal favorisent l'épanouissement intellectuel et personnel des étudiantes et étudiants de leur communauté, autant dans les programmes disciplinaires qu'offre l'Université que dans les activités complémentaires qu'elle valorise.</p> <p>L'Université de Montréal crée des forums axés sur la promotion du bien commun qui, mobilisant des environnements autant physiques que numériques, offrent aux membres de sa communauté étudiante des expériences positives et transformatrices dans une atmosphère conviviale.</p> <p>Elle outille sa communauté afin que les pistes de solution qu'elle propose soient les mieux fondées, durables et efficaces. Elle s'assure d'offrir une éducation équitable à travers une offre technologique innovante adaptée à la réalité de tous et toutes, peu importe leurs moyens et leurs origines.</p>

**OBJECTIF 3** – Devenir une véritable organisation qui apprend et qui se renouvelle en accroissant sa capacité d’autoévaluation et d’adaptation

PILIER	Oser le changement	Vivre notre pluralité	Fédérer les énergies
STRATÉGIES	<p><b>Développer une culture d’expérimentation, de création et de réflexivité</b></p> <p>L’Université de Montréal encourage ses membres à élaborer des projets en vue d’améliorer le fonctionnement de l’établissement et l’enseignement qui y est offert. Elle s’assure qu’ils et elles disposent de l’espace nécessaire pour lancer des initiatives pertinentes, mesure les résultats des expériences réalisées et, le cas échéant, s’en inspire pour pérenniser les succès.</p> <p>Elle mise sur la capacité d’innovation des membres de sa communauté afin d’intégrer des technologies avant-gardistes et de créer des environnements numériques qui contribuent à singulariser et à dynamiser l’expérience de son corps étudiant et de ses membres, d’optimiser ses interactions avec ses partenaires externes et d’accroître son rayonnement.</p> <p>Enfin, dans la mesure où les universités sont les seules organisations sociales ayant pour triple mission la création et la production de savoirs par la recherche, la diffusion de ces savoirs par l’enseignement et leur mobilisation dans divers engagements communautaires et scientifiques, l’UdeM s’assure que ses missions d’enseignement, de recherche et d’engagement communautaire, s’enrichissant les unes les autres, nourrissent toutes ses actions.</p>	<p><b>Incarner davantage la diversité des parcours et des expériences à tous les niveaux de l’Université</b></p> <p>Les membres de la communauté de l’Université de Montréal souhaitent que leur établissement soit à l’image de la ville cosmopolite où il est ancré et qu’il soit davantage représentatif et inclusif quant aux différentes perspectives liées à la diversité caractérisant son terroir montréalais.</p> <p>L’Université de Montréal s’assure ainsi que les vecteurs de diversité dans la société sont représentés dans les différents segments de sa communauté ainsi que dans son administration et que les personnes porteuses de ces diversités sont soutenues et accompagnées dans une perspective d’excellence inclusive.</p> <p>Elle fait la promotion de la diversité des parcours de carrière possibles, des différentes trajectoires de développement en s’assurant que les critères définis sont adaptés et cohérents.</p>	<p><b>Encourager l’adhésion aux objectifs communs et aux valeurs de l’Université</b></p> <p>Les membres de la communauté de l’Université de Montréal souhaitent évoluer dans un environnement où tout un chacun est engagé dans le soutien à la mission de l’Université, dans l’implantation d’une culture d’accueil et de service, et où toutes et tous sont fiers de contribuer à leur manière à la réalisation des ambitions communes.</p> <p>L’Université de Montréal assure une meilleure cohérence entre sa vision, sa gouvernance et ses actions.</p> <p>Elle soutient, en y consacrant les ressources appropriées, les facultés, les unités et ses partenaires dans la réalisation de sa vision stratégique, l’intégration des objectifs stratégiques communs et la réalisation de projets collaboratifs. Ses actions se nourrissent des expertises qui se déploient en son sein et des savoirs qu’elles produisent.</p>

## 5. UNE MATRICE À FAIRE VIVRE

### Trois piliers, 3 objectifs et 10 stratégies

Impulser les réflexions entourant les grands défis de la société et accompagner celle-ci dans la découverte, la création et la mise en œuvre de solutions, et ce, en collaborant avec nos partenaires

Assurer à chaque membre de notre communauté étudiante des expériences de vie, académiques, pédagogiques et pratiques fortes afin de l'aider à devenir un acteur d'influence et de changement dans son milieu

Devenir une véritable organisation qui apprend et qui se renouvelle en accroissant notre capacité d'autoévaluation et d'adaptation

<b>Oser le changement</b>	<b>1. Appuyer l'incubation de projets collaboratifs et rendre nos succès durables</b>	<b>5. Repenser un écosystème pédagogique et de recherche aux couleurs de l'interdisciplinarité, de l'expérience et de l'agilité</b>	<b>8. Développer une culture d'expérimentation, de création et de réflexivité</b>
<b>Vivre notre pluralité</b>	<b>2. Développer des compétences interculturelles et interpersonnelles</b> <b>3. Promouvoir le français comme un tremplin vers la diversité culturelle et linguistique</b>	<b>6. Diversifier les parcours académiques offerts et enrichir l'expérience étudiante</b>	<b>9. Incarner davantage la diversité des parcours et des expériences à tous les niveaux de l'institution</b>
<b>Fédérer les énergies</b>	<b>4. Rassembler, amplifier et partager notre expertise aux échelles locale, nationale et mondiale</b>	<b>7. Créer des environnements physiques et numériques conviviaux qui favorisent la collaboration et une vie universitaire stimulante</b>	<b>10. Encourager l'adhésion aux objectifs communs et aux valeurs de l'Université</b>

#### EXEMPLES

<b>Oser le changement</b>	<b>en...</b> appuyant l'incubation de projets collaboratifs et en rendant nos succès durables	<b>pour...</b> impulser les réflexions entourant les grands défis de la société et accompagner celle-ci dans la découverte, la création et la mise en œuvre de solutions, et ce, en collaborant avec nos partenaires
<b>Vivre notre pluralité</b>	<b>en...</b> diversifiant les parcours de formation offerts et en enrichissant l'expérience étudiante	<b>pour...</b> assurer à chaque membre de notre communauté étudiante des expériences de vie, académiques, pédagogiques et pratiques fortes afin de l'aider à devenir un acteur d'influence et de changement dans son milieu
<b>Fédérer les énergies</b>	<b>en...</b> encourageant l'adhésion aux objectifs communs et aux valeurs de l'Université	<b>pour...</b> devenir une véritable organisation qui apprend et qui se renouvelle en accroissant sa capacité d'autoévaluation et d'adaptation

## 6. VALEURS

*Interpellant autant le cœur que la tête des membres de la communauté de l'Université de Montréal, les valeurs représentent les comportements qu'ils et elles privilégient et qui teintent positivement leurs actions. Ces comportements communs contribuent à la construction de leur identité collective.*

---

### Passion

C'est la passion d'apprendre qui unit les étudiantes et étudiants qui viennent à l'Université de Montréal. C'est la passion de transmettre des savoirs qui motive les membres de son corps enseignant. C'est aussi la passion qui mobilise ses chercheuses et chercheurs et les incite à s'intéresser aux mystères de l'Univers et aux grands débats sociaux ainsi qu'à s'engager dans la création. Il faut véritablement de la passion pour passer des milliers d'heures à chercher sans nécessairement savoir ce qu'on trouvera. Cette passion d'explorer est aussi celle de se dépasser. C'est également la passion qui motive les membres de ses personnels administratif et de soutien à aider, au quotidien, à la réalisation de ses missions fondamentales. Souvent pudiques à l'égard de la passion qui les anime, les membres de la communauté de l'Université de Montréal tiennent cette passion fondatrice pour une condition préalable à leur engagement au sein de leur établissement et dans la société. Vue ainsi, leur passion n'est pas qu'un état; il s'agit bel et bien d'une valeur.

### Courage

Soucieux et soucieuses de repousser les frontières de la pensée ou de la création, les membres de la communauté de l'Université de Montréal partagent la conviction que le courage est l'une des valeurs fondamentales qui les unissent. L'expérience que l'Université leur offre vise à leur permettre de développer la résilience et la ténacité requises pour faire preuve de l'audace nécessaire à l'exploration du monde des idées. C'est en acceptant les risques inhérents aux processus de découverte que des solutions innovantes aux problèmes du monde sont trouvées. L'Université encourage ses membres non seulement à se dépasser, mais aussi parfois à aller là où personne n'est allé et à faire ce qui n'a jamais été fait. Il faut du courage pour créer. Faire preuve de courage est ainsi un engagement que prend l'Université de Montréal envers elle-même et à l'égard de la société.

### Liberté

L'Université de Montréal valorise la liberté d'être des membres de sa communauté. Elle leur garantit également la liberté de conscience, ainsi que celles de penser, de chercher, de s'exprimer, sans contrainte et sans censure, mais dans le respect des autres et de leur propre liberté. À l'Université de Montréal, la liberté est en symbiose constante avec la réciprocité, la tolérance, le respect et l'intégrité intellectuelle. C'est la garantie de cette liberté qui met en place les conditions nécessaires afin que s'exprime la curiosité intellectuelle que manifestent les membres de sa communauté. Mais reconnaissant que des inégalités peuvent empêcher le plein exercice de cette liberté, l'Université sait qu'elle doit jouer un rôle afin d'aider les membres de sa communauté à surmonter des inégalités préexistantes et les incite à collaborer en ce sens les uns avec les autres. Consciente que la liberté est un travail qui s'accomplit tangiblement dans un contexte de responsabilité mutuelle et d'ouverture réciproque, l'Université de Montréal entend aider les membres de sa communauté à parfaire ce travail.

## Responsabilité

À une époque marquée par la désinformation, la crise des changements climatiques, les avancées technologiques diverses, l'Université de Montréal et sa communauté ne peuvent rester indifférentes à l'effet de leurs actions sur la société. L'Université assume la responsabilité d'aider les membres de sa communauté étudiante à développer leur esprit critique et de soutenir la mobilisation de savoirs fiables dans les débats sociaux. C'est non seulement à une éthique de la responsabilité, mais plus largement à l'épanouissement d'une culture de la responsabilité qu'aspire notre communauté. Cette valeur de responsabilité nourrit nos interactions avec les milieux avec lesquels nous entretenons des liens, elle inspire également notre rapport aux faits et le contenu des formations que nous offrons. Dans la production de savoirs repoussant les limites de la science, notre ambition est que les avancées de nos chercheurs et chercheuses se fassent à l'aune du principe d'innovation responsable. L'Université de Montréal souhaite que son développement soit durable pour l'environnement et la société et que ses choix soient cohérents avec cet idéal.

## Ouverture

L'Université de Montréal... et du monde. Le monde de Montréal, d'abord, foisonnant, créatif et dynamique. Le monde de la diversité planétaire, ensuite, car Montréal est une métropole cosmopolite et l'Université de Montréal est le reflet de la ville où elle se trouve. C'est enfin le monde constitué par la grande communauté de l'Université, avec ses étudiantes et étudiants, ses diplômées et diplômés, ses enseignantes et enseignants, ses personnels administratif et de soutien, ses donateurs et donatrices et amis et amies, tous unis par leur engagement à l'égard de la mission de l'Université relativement au bien commun. Le monde diversifié de l'Université de Montréal est un monde où l'accueil est valorisé. Cette valeur prend vie dans le respect et la civilité dont chaque membre de notre communauté fait preuve à l'égard des autres. Elle se révèle aussi par la bienveillance que manifeste l'Université de Montréal à sa communauté, notamment en se préoccupant du bien-être de ses membres et du maintien d'un esprit de collégialité entre eux et elles. Elle se concrétise enfin dans l'engagement et les actions concrètes de l'Université de Montréal quant à l'inclusion de la diversité dans tous les volets de son fonctionnement.

